



แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช
Guideline for Reduction of Security Staffs 's Stress in Work:
A case study of Walailak University, Nakhon Si Thammarat

ว่าที่ ร.ต.หญิงรัตนา จันทน์นาม
Acting Sub Lt. Rattana Channam

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Engineering in Industrial Management
Prince of Songkla University

2563



แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย:

กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช

Guideline for Reduction of Security Staffs 's Stress in Work:

A case study of Walailak University, Nakhon Si Thammarat

ว่าที่ ร.ต.หญิงรัตนา จันทร์นาม

Acting Sub Lt. Rattana Channam

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Engineering in Industrial Management

Prince of Songkla University

2563

ชื่อสารนิพนธ์ แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช

ผู้เขียน รัตนา จันทน์นาม

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร. อุ่น สังขพงศ์)

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สมชาย ชูโฉม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อุ่น สังขพงศ์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ วนิดา รัตนมณี)

.....

(รองศาสตราจารย์ สมชาย ชูโฉม)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

ชื่อสารนิพนธ์ แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย :
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช

ผู้เขียน รัตนา จันทน์นาม

สาขาวิชา การจัดการอุตสาหกรรม

ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และเสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวน 90 คน (100%) เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความเครียดสวนปรุง (SPST-20) จากนั้นวิเคราะห์ระดับความเครียด และเปรียบเทียบโดยวิธี T-test และ F-test ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ข้อมูลบ่งชี้ว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ มีระดับความเครียดปกติหรือไม่เครียด ร้อยละ 42.2 ความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย ร้อยละ 16.7 และความเครียดปานกลาง ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลบ่งชี้ว่า เพศและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\alpha = 0.05$) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($\alpha = 0.05$) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดมากที่สุด คือ เสียงดัง ความร้อน แสงสว่าง ขนาดตู้ยามหรือโต๊ะยาม อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงาน และเก้าอี้ยามในสถานที่ทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการลดความเครียดของผู้ปฏิบัติงาน จึงได้เสนอให้มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทำการพัฒนาปรับปรุง ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมให้มีความเหมาะสม ดังต่อไปนี้ ความสว่าง เก้าอี้ยามและอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในสถานที่ทำงาน เพื่อส่งผลให้การทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากความเครียดที่ลดลง

คำสำคัญ : แนวทาง, ความเครียด, เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

Minor Thesis Title Guideline for Reduction of Security Staffs 's stress in work :
 A case study of Walailak University, Nakhon Si Thammarat

Author Rattana Channam

Major Program Industrial Management

Academic Year 2019

ABSTRACT

A cross-sectional study was applied to analyze the factors that affect to the stress and recommendation the guidance to control the stress of security staffs during working hour in Walailak University, Nakhon Si Thammarat. A total amount of security staffs is 90 (100%) involved in this study. The modification statistic model from Suanprung Stress Test 20 (SPST-20) was used to collect the personal factors and working environment factors that may affect to the stress. This modification model uses the describe quantitative statistic, percentage and frequency and inferential statistics, T-test and F-test to analyze stress level. The results exhibited that the stress level of the security staffs is in normal level (non-stress), mild stress and moderate stress with the total amount of 42.2%, 16.7% and 2.2% respectively. It found that gender and work experience affect to the stress significantly ($\alpha= 0.05$). Moreover, working environment is leading to different stress level ($\alpha= 0.05$). From the analysis indicated that the factors that most put out the stress are working environment which is sound, heat, light and workplace (sentry box). To increase work efficiency of security staffs, the following factors must be adjusted which are the luminance, sentry chair and other involved equipment. Thus, the stress will be decrease.

Key Words : guideline, stress, security staffs

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. อุ่น สังขพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ สมชาย ชูโณม ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ วนิดา รัตนมณี คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์เล่มนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำสาขาการจัดการอุตสาหกรรม ที่คอยช่วยเหลือติดต่อประสานงานให้กับผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร ณะภพ อาจารย์ ดร.พัฒนศักดิ์ คำมณี และ อาจารย์อุไรวรรณ หมัดอำตัม อาจารย์ประจำสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งขอขอบคุณทางศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบสภาพสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงาน และขอขอบคุณคุณคุณธินาพร สุทธิวิริยะ และคุณฐิติมาภรณ์ ศรีจันทร์ นักวิทยาศาสตร์ ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ช่วยให้ความรู้ แนะนำ ในเรื่องการใช้เครื่องมือด้านการตรวจวัดแสงสว่าง เสียง ความร้อนในห้องปฏิบัติการให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณคุณเจตภพ แซ่โจ้ว ที่ช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์โปรแกรมทางสถิติ ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคน สาขาการจัดการอุตสาหกรรม และศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์ที่คอยให้กำลังใจ ทั้งนี้ขอขอบคุณหัวหน้าส่วนอาคาร เจ้าหน้าที่ส่วนอาคาร และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกท่านของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ได้ให้ข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามงานวิจัย ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

รัตนา จันทร์นวม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	(7)
รายการตาราง	(10)
รายการภาพประกอบ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	5
1.3 ขอบเขตงานวิจัย.....	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย.....	6
1.6 ตัวแปรที่ใช้และกรอบแนวคิด.....	6
1.7 สมมุติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และสถิติที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด.....	9
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม.....	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเพื่องานวิจัย.....	21
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.5 สถิติที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	42
3.1 วิธีการวิจัย.....	42
3.2 ประชากร.....	42
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
3.6 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	58
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	59
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น.....	59
4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	59
4.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	63
4.1.3 ข้อมูลระดับความเครียด.....	69
4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	70
4.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	70
4.2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	78
4.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด.....	96
4.3.1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล.....	96
4.3.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	97
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม	99
4.4.1 ข้อมูลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงาน.....	99
4.4.2 ข้อมูลการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงาน.....	100
4.4.3 ข้อมูลการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงาน.....	101
4.5 ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด.....	102
4.6 ข้อวิจารณ์.....	104
4.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด.....	105
4.6.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความเครียด.....	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย.....	113
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	113
5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด.....	113
5.1.2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	115
5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	119
ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	120
ข. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ค. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ.....	132
ง. ข้อมูลจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและแผนภูมิแสดงจำนวนวันและจำนวนคนขาด ลางานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.....	144
จ. ประมวลภาพการลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย.....	149
ฉ. ใบรายงานผลการสอบเทียบเครื่องมือตรวจวัดสิ่งแวดล้อม.....	153
ประวัติผู้เขียน	169

รายการตาราง

ตารางที่	หน้า	
1.1	สรุปลำดับจำนวนวัน และจำนวนคนขาด ลา งานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เดือนมกราคมถึง ธันวาคม 2562 (จำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 90 คน)...	4
2.1	ข้อเด่น และข้อด้อยของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม.....	22
2.2	สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
2.3	ระดับการวัด.....	38
2.4	วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมกับมาตรการวัด.....	38
2.5	วิธีการทางสถิติกับมาตรวัดที่สามารถวิเคราะห์ทางสถิติ.....	39
2.6	ข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบของสถิติที่ไม่ใช่พารามิเตอร์.....	41
3.1	ส่วนงานที่รับผิดชอบและภาระงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย.....	48
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม.....	51
4.1	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (N=90).....	59
4.2	ระดับความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (N=90).....	64
4.3	จำนวนคนและร้อยละของความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวน 90 คน.....	69
4.4	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเพศ (N=90).....	70
4.5	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ (N=90).....	71
4.6	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตาม อายุ.....	71
4.7	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตาม สถานภาพ.....	72
4.8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตาม สถานภาพ (N=90).....	72
4.9	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตาม จำนวนบุตร (N=90).....	73
4.10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามระดับ การศึกษาของบุตร(N=90).....	74

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามตำแหน่งงาน (N=90).....	74
4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (N=90).....	75
4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (N=90).....	75
4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามระดับการฝึกอบรม (N=90).....	76
4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเงินเดือน : รายจ่าย (N=90).....	77
4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามผลดีที่ปฏิบัติงาน (N=90).....	77
4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามจุดที่ปฏิบัติงาน (N=90).....	78
4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (N=90)..	78
4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (N=90).....	80
4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน (N=90)..	82
4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ (N=90).....	84
4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน (N=90).....	85
4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน (N=90).....	87

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (N=90).....	88
4.25	สรุปผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อที่แตกต่างกัน (N=90)....	92
4.26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	96
4.27	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	98
4.28	ข้อมูลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	99
4.29	ข้อมูลการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	100
4.30	พิจารณาจำแนกความหนัก-เบาของงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	101
4.31	ข้อมูลการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช.....	102
4.32	ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด.....	102

รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 สรุปลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปีพุทธศักราช 2560 ถึง 2562.....	3
1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	7
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน.....	12
2.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	17
3.1 แผนผังโครงสร้างหน่วยงานส่วนบริการกลาง.....	47
3.2 แผนผังมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.....	49
3.3 การตรวจวัดแสงสว่างจุดหอพักนักศึกษา.....	53
3.4 การตรวจวัดแสงสว่างจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก.....	54
3.5 การตรวจวัดแสงสว่างจุดอาคาร สถานที่.....	54
3.6 การตรวจวัดเสียงบริเวณจุดอาคาร สถานที่.....	55
3.7 การตรวจวัดเสียงบริเวณจุดหอพักนักศึกษา.....	56
3.8 การตรวจวัดเสียงบริเวณรับผิดชอบจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก.....	56
3.9 การตรวจวัดความร้อน.....	57

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันคนไทยวัยทำงานไม่ว่าอาชีพใดหรือสายงานใด ล้วนทำงานภายใต้ความกดดัน โดยมีปัจจัยพื้นฐานมาจากปัจจัยส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อม ก่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดขึ้นกับตัวเองทั้งด้านจิตใจและร่างกาย ซึ่งความเครียดเหล่านี้ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกาย และประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งยังส่งผลต่อความสำเร็จของงานนั้นด้วย

Selye stress theory เป็นกระบวนการที่ร่างกายถูกคุกคามหรือถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้าบางอย่าง ทำให้เกิดความเครียด ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงไป และขาดสมดุลทางสรีรวิทยา และชีวเคมีของร่างกาย การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียด ความเครียดแต่ละคนมีความเครียดแตกต่างกันตามปัจจัยภายใน เช่น อายุ เพศ พันธุกรรม และปัจจัยภายนอก เช่น ฮอร์โมนยา อาหารที่ได้รับ เป็นต้น ถ้าเกิดความเครียดหลายๆ ชนิดขึ้นพร้อมกันจะทำให้เกิดความต้านต่อสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความเครียดลดลง (เอกวัฒน์ บุญมี, 2555) เห็นได้ว่าการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดของ Selye นั้น มุ่งเน้นสาเหตุที่มาจากตัวบุคคล ไม่เชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่อาจมีผลต่อความเครียดต่อบุคคล (ไกรสิทธิ์ นฤชิตพิชัย, 2554) กล่าวว่าการที่พนักงานในองค์กรมีความเครียดสูงส่งผลต่อสุขภาพจิต ทำให้เกิดปัญหาต่อคุณภาพงานและผลประกอบการขององค์กรนั้น โดยทั่วไปความเครียดสามารถส่งผลต่อการเจ็บป่วยทางกายได้ทุกระบบ และมีผลแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เพราะจุดอ่อนในร่างกายของแต่ละบุคคลนั้นไม่เหมือนกัน

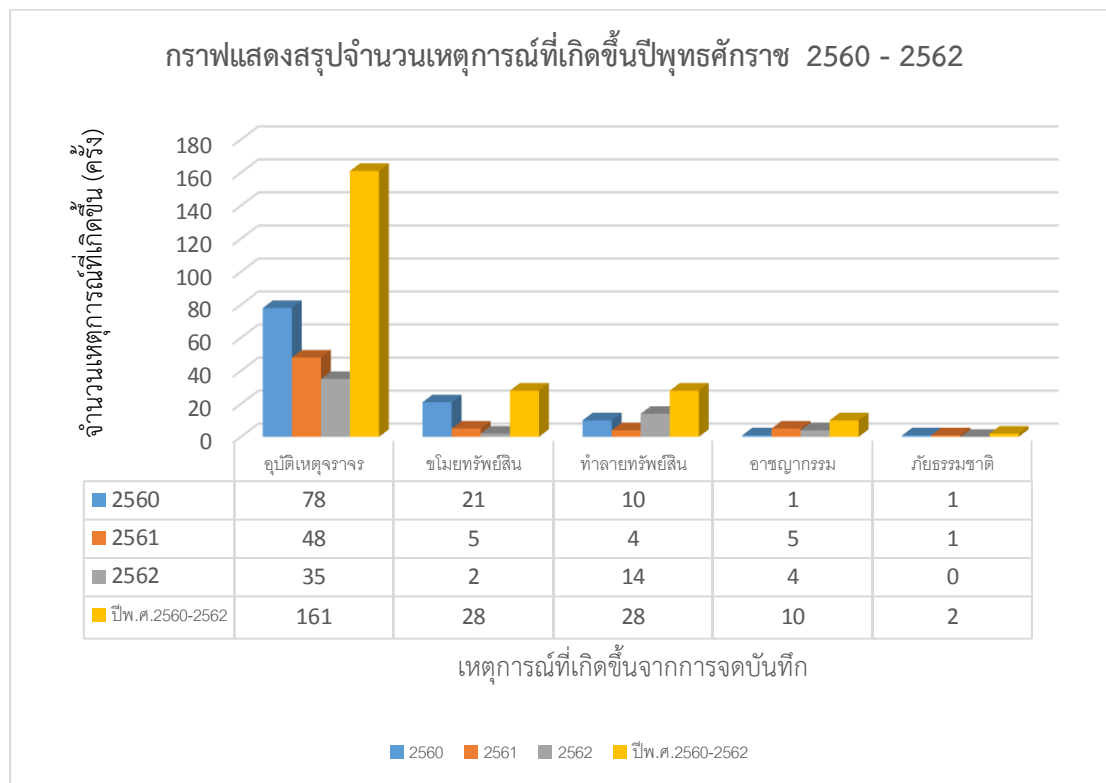
การทำงานในปัจจุบันมีลักษณะการทำงาน แรงกดดัน ค่าจ้าง ความเสี่ยง สิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ที่มีความต่าง ส่งผลต่อสุขภาพจิต และอาชีพที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคจิต ได้แก่ อาชีพที่เกี่ยวกับสาธารณสุข อาชีพที่เสี่ยงภัยอันตราย อาชีพที่เกี่ยวกับเรือนจำนักโทษ อาชีพครูหรืออาจารย์ อาชีพที่เกี่ยวกับงานบริการ และอาชีพนักแสดง (Jeepme, 2558) พบว่าอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) เป็นอาชีพหนึ่งที่ถูกจัดอันดับเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อการเป็นโรคจิต เนื่องด้วยอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ทั้งยังต้องคอยดูแลระวังภัย รักษาทรัพย์สินให้ผู้อื่น มีรายได้น้อย และต้องมีความอดทนสูง เนื่องด้วยต้องทนต่อลักษณะงานที่ทำงานเป็นกะ 12 ชั่วโมงต่อวัน บางครั้งต้องอยู่ยาวนาน 24 ชม. และต้องทนต่อสภาพแวดล้อม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาว ฝนตก ยุง คิว้น ฝุ่น ตลอดจนจนถึงต้องทำร้ายศัตรูทั้งที่ไม่ต้องการกระทำ เป็นต้น อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัย (Jobnorththailand, 2560) จะต้องผ่านการคัดเลือกสรรหาอย่างเข้มงวด ตามกระบวนการที่ถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและรับมือจากสถานการณ์เสี่ยงอันตรายได้ตลอดเวลา ต้องมีความพร้อมของสภาพร่างกาย และจิตใจ อดทนต่อสภาพแวดล้อมและการกดดันได้ ซึ่งผู้ที่เข้ารับ

การคัดเลือกจะมีการทดสอบสมรรถภาพทางกาย พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรด้านวิชาการรักษาความปลอดภัยจากบริษัท เช่น ระเบียบวินัยของการจราจร การประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร โดยเครื่องมือทันสมัย การป้องกันตัว และการจับกุมคนร้าย วิชาป้องกันตัว ระวังอัคคีภัยและเทคนิคการใช้อาวุธประจำกายของพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างดี มีความพร้อมที่จะเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทันทีที่ส่งตัวไปเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานของผู้ว่าจ้าง

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการของพนักงานรักษาความปลอดภัย (สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ, 2559) พบว่าผลการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจุบันความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีจำนวนเพิ่มขึ้นและมีความสำคัญอาชีพหนึ่ง องค์กรควรมีนโยบายและให้การสนับสนุนในการพัฒนาสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ส่งเสริมความรู้และชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ รวมถึงควบคุมอารมณ์ให้มั่นคง เพราะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในองค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานในการควบคุมอารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน การมีสำนึกที่สามารถยับยั้งตนเองได้ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติ ความสามารถปฏิบัติงานได้ถึงแม้จะเกิดความผิดหวัง ความเครียด และความไม่สะดวกสบายในชีวิต ตลอดจนความสามารถของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพื่อการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถผ่านพ้นอุปสรรคที่เข้ามาในชีวิตได้

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นงานพิทักษ์ทรัพย์สินและรักษาความปลอดภัย สังกัดส่วนบริการกลาง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ว่าจ้างโดยมหาวิทยาลัยเป็นลักษณะลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน) คุณสมบัติการคัดเลือกคือ วุฒิการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป อายุตั้งแต่ 20 ถึง ไม่เกิน 60 ปี ไม่จำกัดเพศ ต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การฝึกอบรม และมีใบประกอบการ ลักษณะงานคือ ทำงานเป็นกะจำนวน 3 ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมงต่อวัน มีการเข้าแถวรวมเวรก่อน 30 นาที เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีระเบียบวินัย มีสติ ความซื่อสัตย์เคร่งครัดต่อหน้าที่ตามคู่มือปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งยังต้องเฝ้าดูแลทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่อาจเกิดปัญหา หรือข้อขัดแย้งในระหว่างการทำงาน เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงในการให้ความสะดวก และดูแลความปลอดภัยต่ออาจารย์ นักศึกษา บุคลากร บุคคลภายนอกที่เข้ามาในเขตมหาวิทยาลัย และมีหน้าที่ป้องกันการเข้ามาของบุคคลที่ผิดกฎหมาย เพื่อป้องกันการโจรกรรม อัคคีภัย มีการจดบันทึกประจำวัน และประสานงานความเรียบร้อยต่อเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมาย ซึ่ง

เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเสี่ยงสูง เมื่อพิจารณาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าจากการจัดบันทึกเหตุการณ์ประจำวันของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (2562) ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กราฟแสดงสรุปจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปีพุทธศักราช 2560 ถึง 2562
ที่มา : บันทึกประจำวันของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย, 2562

จากภาพที่ 1.1 กราฟแสดงสรุปจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปีพุทธศักราช 2560 ถึง 2562 พบว่าสถานการณ์มีการเกิดขึ้นทุก ๆ ปี โดยที่ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เช่น อุบัติเหตุจรรยาจร ขโมยทรัพย์สิน ทำลายทรัพย์สิน ภัยธรรมชาติ เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดได้

เหตุการณ์ต่าง ๆ ข้างต้น มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และอาจเป็นภาวะเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงส่งผลให้พนักงานเกิดการขาด ลาป่วย และลาจิก (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2562) ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 สรุปจำนวนวัน และจำนวนคนขาด ลา งานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เดือน มกราคมถึง ธันวาคม 2562 (จำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย 90 คน)

เดือน	รายละเอียดการขาด ลา งาน (วัน)				รายละเอียดการขาด ลา งาน (คน)			
	ขาด	ลาป่วย	ลากิจ	รวม	ขาด	ลาป่วย	ลากิจ	รวม
มกราคม	0	11	15	26	0	10	5	15
กุมภาพันธ์	11	12	5	28	6	5	8	19
มีนาคม	13	18	15	46	8	12	3	23
เมษายน	15	29	10	54	9	7	3	19
พฤษภาคม	22	11	12	45	3	7	7	17
มิถุนายน	10	15	8	33	2	10	3	15
กรกฎาคม	12	21	13	46	4	11	7	22
สิงหาคม	18	10	12	40	13	8	4	25
กันยายน	5	14	0	19	2	6	0	8
ตุลาคม	0	8	2	10	0	5	1	6
พฤศจิกายน	9	16	8	33	4	6	7	17
ธันวาคม	4	13	5	22	3	9	2	14
รวม 1 ปี	119	178	105	402	54	96	50	200
คิดเป็นร้อยละ	29.60	44.28	26.12	100.00	27.00	48.00	25.00	100.00

หมายเหตุ : % การขาด ลา งาน(วัน) = [จำนวนวันขาดหรือลา งาน / จำนวนไม่มาปฏิบัติงานทั้งหมด] x100

: % การขาด ลา งาน(คน) = [จำนวนคนขาดหรือลา งาน / จำนวนไม่มาปฏิบัติงานทั้งหมด] x100

จากตารางที่ 1.1 จากการบันทึกจำนวนวัน และจำนวนคน ขาด ลา งานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่มาปฏิบัติงานระหว่างเดือนมกราคม ถึง ธันวาคม 2562 พบว่าจำนวนวันและจำนวนคนการลาป่วยของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.28 และ 48.00

ปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียดขึ้นได้ หากเกิดความเครียดขึ้นในระดับสูงก็จะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ผลของงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยในระหว่างทำงาน รวมถึงความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สินของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และทุกคนได้ หากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีคุณภาพดี ไม่มี ความเครียดนั้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเต็มที่ ก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของทุกคนในมหาวิทยาลัยดีขึ้น รู้สึกปลอดภัย ทำงานได้เต็มที่ มีความสุข ยกกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอีกด้วย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์วิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผล

ต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และวิธีการ จัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และนำเสนอแนวทาง วิธีกำจัดความเครียดที่เหมาะสมในการลดหรือกำจัดความเครียดให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัย และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงลักษณะงาน สิ่งแวดล้อม ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมการจัดการความเครียดที่จะเกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น กลายเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการรองรับการเจริญเติบโตของมหาวิทยาลัยต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
2. เพื่อเสนอแนะ วิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะ

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เนื้อหาในการศึกษาแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวิทยาลัยลักษณะ นครศรีธรรมราช มีขอบเขตศึกษาดังนี้
 - 1.1 ด้านข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม เงินเดือนต่อรายจ่าย
 - 1.2 ด้านปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน และความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์ต่อองค์กร
 - 1.3 ด้านแบบวัดความเครียด แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียด
2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของมหาวิทยาลัยวิทยาลัย ลักษณะ ซึ่งเก็บข้อมูลจากประชากรจำนวน 90 คน (คิดเป็น 100% ของประชากร)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับวางแผน ปรับปรุงและป้องกันความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมเกี่ยวกับวิธีการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

3. นักศึกษา อาจารย์ บุคลากร และทุกคนในมหาวิทยาลัยมีความมั่นใจในความปลอดภัยสามารถปฏิบัติงาน หน้าที่ของตนเองให้ดีขึ้น และเป็นมหาวิทยาลัยที่น่าอยู่ยิ่งขึ้น

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย

1. รพภ. คือ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
2. ความเครียด คือ ภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อถูกกระตุ้นกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งจากภายในจิตใจ และภายนอกร่างกาย รวมทั้งสภาพแวดล้อม ส่งผลให้รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิดตกกังวล และมีผลต่อสุขภาพ โดยการแสดงออกถึงความเครียดแต่แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

1.6 ตัวแปรที่ใช้และกรอบแนวคิด

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีการดำเนินการตามกรอบแนวคิด โดยมีตัวแปรต้น คือปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยมีตัวแปรตาม คือระดับความเครียด

1. ตัวแปรต้น

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

- ตัวแปรที่ควบคุมได้ ได้แก่ ระดับการฝึกอบรม
- ตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และรายได้ต่อรายจ่าย

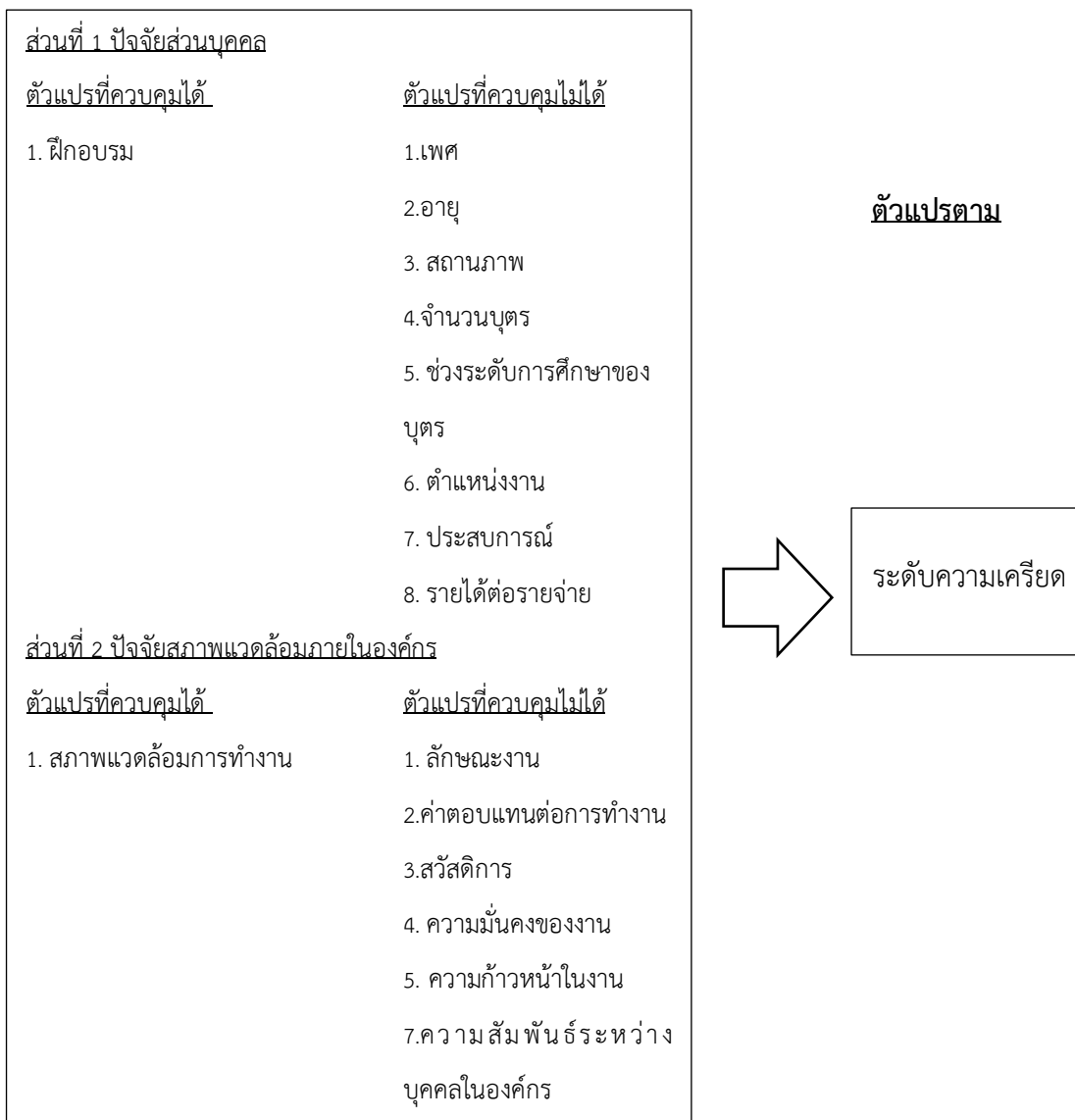
ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

- ตัวแปรที่ควบคุมได้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน
- ตัวแปรที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ระดับความเครียด

โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย สามารถเขียนกรอบแนวความคิดเป็นรูปแบบการนำเสนอแบบเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามในลักษณะเป็นแผนภาพ ดังภาพที่ 1.2

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.7 สมมุติฐานการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2$)

โดยปัจจัยส่วนบุคคลนั้นได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษา ของบุตร ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลัดที่ปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงานซึ่งการทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันหรือไม่

2. การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2$)

โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งการทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันหรือไม่

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และสถิติที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และสถิติที่เกี่ยวข้องต่องานวิจัย เพื่อใช้สำหรับประกอบการจัดทำงานวิจัยและเป็นแนวทางในการปรับปรุง ทั้งยังเป็นการกำหนดกรอบ แนวทางในการทำวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความหมายของความเครียด

Selye Hans กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิต เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกาย ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่มาคุกคาม ขัดขวางการทำงานของร่างกาย ขัดขวางการเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ทั้งภายใน และภายนอกร่างกาย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อร่างกายเพื่อต่อต้านสิ่งคุกคามนั้น เป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นสิ่งมีชีวิตที่รู้สึกอ่อนไหว ความเครียดระดับหนึ่งจะทำให้เกิดการปรับตัว ซึ่งหมายความว่า การตอบสนองทางด้านร่างกาย การตอบสนองนั้นมีทั้งบวกและลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่มีมาก และเกิดผลยาวนานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้สึก สติปัญญา ทศนคติ และอารมณ์ (เอกวัฒน์ บุญมี, 2555)

บุญยัง วิษณุหิมาชัย (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดกับการทำงาน ได้สรุปความหมาย สาเหตุของความเครียด การประเมินความเครียด บทบาทความเครียดต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และวิธีการแก้ไขความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ดังนี้ ความเครียด (Stress) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Stringere” ซึ่งแปลว่า เข้มงวด Lazarus and Folkman เป็นนักจิตวิทยาได้จำกัดความว่าความเครียดเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่เผชิญอยู่จะก่อให้เกิดความเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การประเมินของบุคคลนั้น ถ้าประเมินว่าสิ่งแวดล้อมนั้นไม่เกิดผลดีหรือผลเสีย (irrelevant) ต่อตนเอง หรือหรือประเมินว่าเกิดผลดีหรือได้ประโยชน์ (benign positive) ก็จะไม่มีความเครียด แต่ถ้าประเมินว่าสิ่งแวดล้อมที่เผชิญเป็นสิ่งคุกคาม (threat) เป็นสิ่งทำลาย อันตราย หรือสูญเสียต่อชีวิต สิ่งนั้นย่อมก่อให้เกิดความเครียดขึ้น เมื่อบุคคลนั้นเผชิญกับความเครียดจะตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยวิธีที่แตกต่างกัน บางบุคคลมีพฤติกรรมการเผชิญปัญหาที่เน้นวิธีการแก้ปัญหา (problem focused coping) เป็นการจัดการต้นเหตุปัญหาโดยตรง หรือบางบุคคลเผชิญปัญหาโดยเน้นการใช้อารมณ์ (emotion focused coping) เป็น

พฤติกรรมตอบสนองทางอารมณ์ต่อปัญหาบ้างก็ทำให้หดหู่ ท้อแท้ หรืออาจก่อความรุนแรง เนื่องมาจากการแสดงออกทางอารมณ์

สาเหตุของความเครียด เกิดจากปัจจัยหลัก 3 ประการ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ 2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร 3. ปัจจัยเกี่ยวกับปัจเจกบุคคล

การประเมินความเครียด แบ่งระดับความเครียดเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกจะเกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลอื่นตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือเวลานาน เป็นวิกฤตหนึ่งที่ทำให้ความรู้สึกว่าอยู่ในความสำเร็จและล้มเหลว มีผลต่อการแสดงออกความเครียด เช่น ปฏิเสธ ก้าวร้าว เจ็บขริม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และมีความยุ่งยากในการดำเนินชีวิต

3. ความเครียดระดับสูง (Severe stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลรุนแรง หรือต่อเนื่อง เป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่องได้ ถ้าไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญปัญหา กับสถานการณ์นั้นจะทำให้เบื่อหน่าย และปรับตัวไม่ได้

เมื่อเกิดความเครียดจะมีปฏิกิริยาตอบสนองของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย ได้แก่ ระบบไหลเวียนโลหิต มีการสูบฉีดโลหิตแรงขึ้น ระบบทางเดินหายใจ มีการหายใจถี่ ชัด ถอนหายใจ ระบบการย่อยอาหารเปลี่ยนแปลง มีอาการอาเจียน ท้องอืด ท้องเฟ้อ ท้องเดินและท้องผูก ระบบอื่น ๆ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงของประจำเดือน มีการเกร็งตัวของกล้ามเนื้อเป็นต้น และถ้าสะสมความเครียดเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดเป็นโรคร้ายแรงเช่น โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะ โรคลำไส้ โรคจิต โรคประสาท และโรคมะเร็ง เป็นต้น อย่างไรก็ตามผลเสียของความเครียดต่อการทำงานส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง

วิธีการแก้ไขปัญหา

1. วิธีการคลายเครียดโดยองค์กร ได้แก่ ประเมินความเครียดของพนักงาน, การปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นต้น

2. วิธีการคลายเครียดด้วยตนเอง ได้แก่ ยอมรับถึงปัญหา การสร้างสุขภาพด้วยการรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การพักผ่อนให้เพียงพอ หลีกเลี้ยง

กิจกรรมต่าง ๆ เช่น เว้นการสูบบุหรี่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม พักผ่อนและเดินทางท่องเที่ยว ผีกัดให้เป็นคนอารมณ์ดี ผีกัดให้มองโลกในแง่ดี ไม่ท้อถอย รู้จักการให้อภัย

วรรณอักษร ปรงคำ (2550) กล่าวว่าเมื่อพูดถึงเรื่องความเครียดนั้นสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ คนชรา คนยากจน และแม้กระทั่งคนมีฐานะแล้วมีความเครียดทั้งนั้น แต่ทั้งนี้ความเครียดจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาของความคิด การประเมินสถานการณ์ของแต่ละบุคคล สาเหตุของความเครียดมี 3 ประการ คือ

1. ด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวมาก รักมาก เกลียดมาก โกรธมาก ใจร้อน อารมณ์รุนแรง ขึ้น้อยใจ การมองโลกในแง่ร้าย อิจฉาริษยา เอาจริงเอาจังกับชีวิตมากเกินไป มีแรงกดดัน มีปม วิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิด
2. สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิต ได้แก่ ปัญหาทางการเงิน การงาน การเรียนครอบครัว ความเป็นอยู่ วัยที่เปลี่ยนไปตามอายุ ความขัดแย้ง ความสูญเสียคนรัก สถานการณ์ทางการเมือง ภัยธรรมชาติ วัยที่เปลี่ยนไปตามอายุ
3. การเจ็บปวดทางกาย ได้แก่ การเจ็บปวดเพียงเล็กน้อยตลอดจนเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรง ปัญหาเหล่านี้สามารถกระตุ้นก่อให้เกิดความเครียด

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม

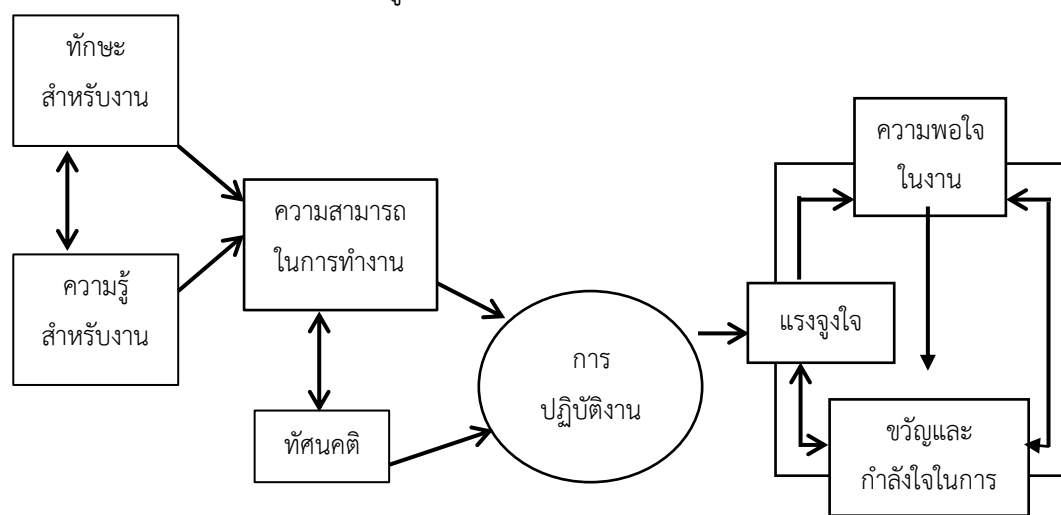
ความหมายของทัศนคติและความพึงพอใจ

ทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกและเป็นสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งผลไปถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย (พงค์ หรดาร, 2545) และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของทัศนคติและความพึงพอใจสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้คือ

1. พรณราย ทรัพย์ประภา (2557) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะแสดงออกในทางใดทางหนึ่ง ในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบเฉพาะบางประการอันเกี่ยวกับงาน ส่วนความพึงพอใจเป็น ผลที่เกิดจากทัศนคติหลายประการที่คนงานมีต่องานของเขาต่อองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับงานและ ต่อชีวิตของเขาเองโดยทั่ว ๆ ไป

2. แมคคอร์มิค และอิลเจน (McCormick & Ilgen, 1985) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึก ของบุคคลที่แสดงออกในทางบวกหรือทางลบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็น ผลสืบเนื่องมาจากทัศนคติหลายประการของบุคคลผู้นั้นที่มีต่องานที่เขาต้องปฏิบัติ

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะคือ ความรู้สึก ทำที่ ความคิดเห็น และพฤติกรรมของคณงานที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร กลุ่มคน องค์กรหรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ โดยการแสดง ออกในลักษณะของความรู้สึกหรือท่าทีในทางยอมรับหรือปฏิเสธ ส่วนความพึงพอใจจะเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ทักษะคดีด้านต่าง ๆ ของคณงานที่มีต่อการทำงาน รวมทั้งอาจจะเกิดจาก องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ เช่น ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลตอบแทน เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารดิงงาน ทำทหายความสามารถ เป็นต้น ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : พงศ์ หารดาร, 2545

ความสำคัญของการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน

การที่องค์กรต่าง ๆ ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรก็เพื่อจะศึกษาถึงความสำคัญหรือ จุดหมายดังต่อไปนี้ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2554)

1. เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับแหล่งหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้สำคัญถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเรียนรู้ถึงสัมพันธ์ภาพของความพึงพอใจกับการฝึกอบรมการขาดงาน การออกจากงานและอื่น ๆ
4. เพื่อการเลือกใช้เครื่องมือ หรือวิธีการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม้ความพึงพอใจในงานจะเป็นเรื่องสำคัญแต่การวิเคราะห์ถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่ใช่เรื่องง่ายทั้งนี้เพราะคำว่า “งาน” มีความสลับซับซ้อนและมีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำ เช่น หน้าที่ ความรับผิดชอบเป้าหมาย การติดต่อสัมพันธ์และผลของงาน เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้วการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการทำงานมักจะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- งาน รวมถึงความพึงพอใจในชนิดของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ความยุ่งยากของงาน ปริมาณของงาน โอกาสของความสำเร็จ การควบคุม และการกำหนดเวลาของงาน
- ค่าจ้าง ได้แก่ ปริมาณค่าจ้างที่ได้รับ ความยุติธรรมหรือความเสมอภาคในการจ้าง วิธีการให้ค่าจ้าง
- การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง พื้นฐานของการเลื่อนตำแหน่ง
- การยกย่อง ได้แก่ การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานสำเร็จ การให้เกียรติและเชื่อถือในงานที่ทำสำเร็จ การวิพากษ์วิจารณ์
- ผลประโยชน์ ได้แก่ บำนาญ การรักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัส
- สภาพการทำงาน ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เวลาพักผ่อนระหว่างการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ อุณหภูมิ การระบายอากาศ ความชื้น สถานที่ตั้ง สถานที่ทำงาน
- การแนะนำงาน ได้แก่ เทคนิคหรือวิธีการแนะนำงาน มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการบริหาร
- เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นเพื่อน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

งาน ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน คนจะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจนั้นยังมีตัวแปรอื่นอีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมทั้งความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ สิ่งตอบแทน ตลอดจนการให้รางวัล การทความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติ (ฮาร์แรล และ วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2554) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัยอยู่ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ประสบการณ์ จากการศึกษาวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน คือ ถ้าบุคคลที่ทำงานในองค์กรจนเกิดความชำนาญในงานมากขึ้นก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นเกิดความพึงพอใจในงานและไม่อยากเปลี่ยนงาน
- เพศ งานวิจัยหลายชิ้นกล่าวว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ดีความพึงพอใจจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน เช่น เพศหญิงมีความพยายามทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ ประดิษฐ์ในการทำงานมากกว่าเพศชาย เป็นต้น

- จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มคนที่ทำงานด้วยกันจะมีผลต่อการในการทำงานบางอย่างต้องอาศัยความสามารถหลายอย่างประกอบกันคือสมาชิกจะต้องมีทักษะในการทำงานหลายๆ ด้าน และถ้าสมาชิกในกลุ่มมีความปรองดองกันดีก็จะทำให้การทำงานไปสู่ความสำเร็จได้

- อายุ อายุมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุของคนงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน คือผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และสถานการณ์ในการทำงานด้วยเช่นกัน

- เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในขณะที่คนอื่นเขาหยุด

- เซอร์วิชั่น งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงานจึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

- การศึกษา งานวิจัยพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถหรือไม่

- ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือผู้ที่มีเงินเดือนสูงจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่เงินเดือนต่ำ

- แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากตัวผู้ทำงานก็สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

- ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ถนัดและพอใจ จะมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความสนใจอย่างอื่น

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้ และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้น

- ทักษะและความชำนาญในการทำงาน ทักษะและความชำนาญจำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กับการพิจารณาเงินเดือน ถ้าพิจารณาอย่างยุติธรรมก็จะเกิดความพึงพอใจ

- ฐานะทางอาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่าเสมียนประมาณครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจในการทำงานและประมาณร้อยละ 17 ถ้ามีโอกาสก็จะเปลี่ยนงานเพราะมีงานให้เลือก เงินเดือนดีหรือต้องการตัวเอง เป็นต้น

- ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เพราะหน่วยงานขนาดเล็กคนงานมีโอกาสรู้จักและคุ้นเคยได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่

ใหญ่ จึงทำให้คนงานรู้สึกมีความเป็นกันเอง และมีความร่วมมือเป็นอย่างดี ขวัญและกำลังใจที่ดีจึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

- ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ถ้าบ้านห่างไกลจากที่ทำงานทำให้การเดินทางไม่สะดวก เช่น รถติดหรือต้องตื่นแต่เช้าอาจจะเกิดผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

- สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่นและแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือคนงานในเมืองใหญ่ๆ จะมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ๆ ทั้งนี้เพราะความคึกคักและความใกล้ชิดระหว่างคนงานด้วยกันในเมืองเล็ก ๆ จะมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ๆ

- โครงสร้างของงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงจุดประสงค์ของงาน แจกแจงรายละเอียดของงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานมีความชัดเจนจะทำให้คนงานเกิดความพอใจ เพราะรู้ว่าทำอะไร อย่างไร เมื่อไร เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่งเพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการในความมั่นคงในงาน จากการสำรวจคนงานต้องการความมั่นคงของการทำงานถึงร้อยละ 80 โดยที่พนักงานต้องการการทำงานในองค์กรทุกองค์กรจนถึงเกษียณอายุเพราะความมั่นคงในการ ทำงานถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการทำงาน

- รายรับ ฝ่ายบริหารต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะทำให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

- ผลประโยชน์ ผลประโยชน์ก็เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารควรให้พนักงานได้รับประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

- โอกาสก้าวหน้า คนทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การศึกษาวิจัย พบว่าคนที่สูงอายุจะให้ความสนใจในความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย

- อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และงานบางอย่างอำนาจที่ได้รับไม่เด่นชัดทำให้ปฏิบัติผิดพลาดและมีผลกระทบต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน

- สภาพการทำงาน สภาพการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์การ เป็นต้น เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้ทั้งสิ้น

- เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานกล่าวคือถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรก็จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน

- ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง ความพึงพอใจในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น อายุ ประสบการณ์ เงินเดือน เป็นต้น

- ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีผลและกำลังใจในการทำงานจึงเป็นผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

- ความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจที่ดีต่อกันจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

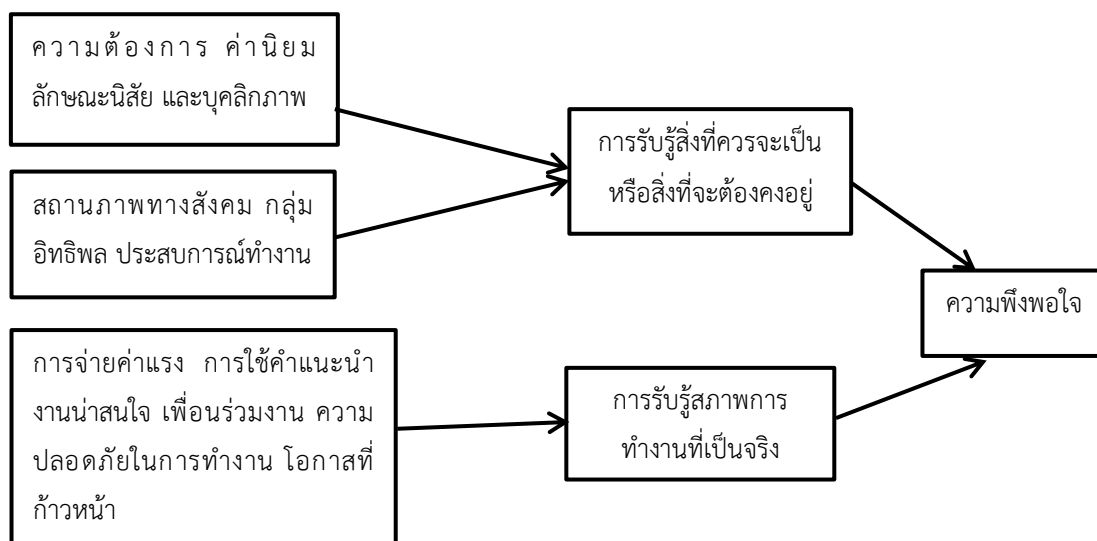
4.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental Factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- สิ่งแวดล้อมด้านการเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตย จะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจได้เต็มที่แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็เช่นกัน ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจน แนวน้อมจะพึงพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงมากกว่าผู้ที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดี

- ลักษณะอาชีพ ผู้จัดการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่นส่วนเสมียน ช่างฝีมือ ช่างนา มีความพึงพอใจในระดับกลางในขณะที่กรรมกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำสุด

- สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กรเช่น ขนาด รูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ล้วนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาขัดแย้ง ความร่วมมือ ของกลุ่มสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

- เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้เครื่องจักรควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพราะได้ทำกิจกรรมที่มีความหมาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ผูกพันต่อกระบวนการทำงาน องค์ประกอบที่จะทำให้งานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : พงศ์ ทรदार, 2545

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ความพึงพอใจของมนุษย์จะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาพภายในองค์กร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในการทำงานจะมีการทำงานและปัจจัยอื่น ๆ ทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการศึกษาและวิเคราะห์ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพอใจซึ่งนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมได้กล่าวถึงทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นผู้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์ โดยกล่าวว่ามนุษย์จะถูกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองต่อความต้องการ มีอยู่ 5 ระดับ คือ

- ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำสุด และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้งานเกิดความพึงพอใจจึงต้องสนองตอบในรูปของค่าจ้างหรือการบริการที่จำเป็น เช่น การแจกชุดทำงาน มีรถรับ-ส่ง ค่ายรักษาพยาบาล เป็นต้น

- ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องพิทักษ์ตนเองให้ เกิดความมั่นคงปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น สัญญาจ้างงาน ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน เป็นต้น

- ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับคบหาสมาคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีมิตรภาพและความรักต่อกันเป็นต้น

- ความต้องการมีฐานะในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการมีฐานะในสังคม สามารถแบ่ง ออกได้ 2 ด้าน คือ 1) บรรณาที่ จะมีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเองความมีอิสระเสรีภาพ และ 2) ต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ ความเด่นดัง การรับรองและความชื่นชมจากผู้อื่น

- ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ และความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันและไม่เท่ากัน องค์กรควรสนองตอบ ความต้องการของมนุษย์คือเปิดโอกาสให้คนที่ดีมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของเขาให้มากที่สุดเพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะพอใจมากหากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนเองจะทำได้

สุขภาพจิต และการปรับตัวของพนักงาน

ความสำคัญของสุขภาพจิต ปรัชญาของอริสโตเติล กล่าวว่า สุขภาพจิตเป็นเรื่องของการปรับตัวให้มีความสมดุลระหว่างหน้าที่ การงาน ความรัก และการสันตนาการ เพราะในสังคมทุก ๆ แห่งจะมีการทำงาน ความรักและสันตนาการเป็น กิจกรรมประจำของมนุษย์ ดังนั้นแนวทางการพิจารณาความหมายของสุขภาพจิตมีได้ 3 แนวทางคือ

- สุขภาพจิตจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์รอบ ๆ ตัวบุคคล กล่าวคือ บุคคลนั้นจะมีสุขภาพจิตดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับเหตุการณ์แวดล้อมรอบตัวเป็นสำคัญ

- พิจารณาถึงความสามารถในการทำงานของบุคคล โดยดูลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลนั้นว่า สามารถเผชิญต่องานที่ทำได้อย่างไร

- การพิจารณาสุขภาพจิตอาจใช้ลักษณะของสังคมเป็นเกณฑ์ หรือลักษณะทางวัฒนธรรม ประเพณีของชุมชนนั้นเป็นหลัก เพราะพฤติกรรมของกลุ่มสามารถเป็นตัวชี้มาตรฐานของสุขภาพจิตได้

พฤติกรรมที่เป็นปัญหาของพนักงาน

ในการทำงานของพนักงานในโรงงาน ผู้บริหารหรือผู้จัดการสามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานเหล่านั้นจะ เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีหรือไม่ อาการของพนักงานจะแสดงออกมาในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การขาดงานบ่อย ๆ (Absenteeism) การขาดงานบ่อย ๆ หมายถึงการขาดงานโดยไม่มีเหตุผล และถือว่าเป็นการสูญเสียทางอุตสาหกรรมในด้านการลงทุน ขาดงานอาจมีปัจจัยต่าง ๆ และผลผลิตความจริงแล้วปัญหาการขาดงานอาจมีปัจจัยหลาย ๆ ประการ แจคสัน ได้ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 500 คนพบว่าสาเหตุที่การขาดบ่อย ๆ เกิดมาจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ นิสัยการทำงานไม่ดี ประมาณร้อยละ 6 การปรับตัวของแต่ละบุคคล ประมาณร้อยละ 9 ความไม่พอใจในงาน

ประมาณร้อยละ 16 ไม่มีความรับผิดชอบ ประมาณร้อยละ 17 ความทุกข์ยากจากภายนอก ประมาณร้อยละ 17 และป่วยหรือเหนื่อยล้า ประมาณร้อยละ 35

จากการศึกษาสาเหตุของการขาดงานที่เกิดจากการปรับตัวของแต่ละบุคคล นิสัยการทำงาน ความยุ่ง ทางอารมณ์ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้จะไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่จะเป็นปัญหาส่วนตัวที่เป็นสาเหตุให้พนักงาน ขาดงานบ่อย ๆ คือปัญหาป่วยหรือเหนื่อยล้า ซึ่งเป็นปัญหาทางด้านจิตใจ ประมาณร้อยละ 35

2. การร้องทุกข์ (Grievances) การร้องทุกข์ หมายถึงข้อกรณีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการระหว่างจ้างและฝ่ายจัดการเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขของการทำงานในโรงงาน เช่น การว่าจ้าง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน และโดยปกติการร้องทุกข์ของคนงานที่เกิดขึ้นมักจะเกิดขึ้นจากความไม่พึงพอใจ หรือรู้สึกไม่พอใจ ความไม่เป็นธรรมอันเกิดจากสภาพการทำงาน และมักจะนำเรื่องไปให้ผู้บริหารหรือฝ่ายจัดการพิจารณาตัดสิน และการร้องทุกข์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นสาเหตุส่วนใหญ่มักจะเกิดจากสาเหตุดังนี้ 1.เกิดจากการผิดข้อ สัญญาในการว่าจ้าง 2. มีการปฏิบัติผิดในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน 3. มีการปฏิบัติผิดและฝ่าฝืนกฎ ระเบียบของการทำงานหรือการปฏิบัติผิดอื่น ๆ ดังนั้นการร้องทุกข์จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ต่อพนักงานโดยฝ่ายจัดการ อัตราการร้องทุกข์อาจจะสูงขึ้นเมื่อพนักงานมีความไม่พึงพอใจ หรืออาจมีปัญหาคารร้องทุกข์บางกรณีมีสาเหตุที่เป็นข้อเท็จจริง บางกรณีเป็นเรื่องการเมืองและ อื่น ๆ อันเกิดจากการทำงาน อาจเป็นไปได้ที่การร้องทุกข์ในบางกรณีมีสาเหตุมาจากความผิดปกติทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่ทำให้คนแสดงออกโดยการก้าวร้าวรุกราน

3. อุบัติเหตุ (Accidents) หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยมิได้วางแผนไว้ล่วงหน้าซึ่งก่อให้เกิดพิการ หรือตายและทำให้ทรัพย์สินได้รับความเสียหายหรืออุบัติเหตุ ความปลอดภัยครอบคลุมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตปกติจึงเกิดความล่าช้า หยุดชะงักหรือเสียเวลา แม้จะไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ พิการก็ตามและอุบัติเหตุยังอาจจะเกิดจากปัญหาทางอารมณ์และสุขภาพจิตอีกด้วย หรืออาจจะกล่าวได้ว่าคนงานเกิดความบกพร่องในด้านสมอง จิตใจหรือร่างกายแล้วก็จะทำให้ขาดการควบคุมสถานการณ์ทำให้เกิดอุบัติเหตุได้

4. พิษสุราเรื้อรัง (Alcoholism) การดื่มสุราถ้ามากเกินไปและบ่อยเกินไปจะทำให้เป็นอาการพิษ สุราเรื้อรัง และพิษสุราเรื้อรังมักจะทำให้งานเสียหายและปรับตัวไม่ได้ จากสถิติผู้ใช้แรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีพวกพิษสุราเรื้อรัง ประมาณ 2 ล้านคน ดังนั้นในวงการธุรกิจอุตสาหกรรมจำเป็นต้องสนใจเกี่ยวกับพวกพิษสุราเรื้อรัง เพราะถ้ายังคงทำงานอยู่อาจจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานมากมาย เช่น มาทำงานช้าหรือหายในเช้าวันจันทร์ ขณะทำงานหายตัวไปเฉย ๆ อ้างว่าไม่สบายหรือเจ็บป่วย บุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงในทางลบ และเกิดอุบัติเหตุในการทำงานบ่อย ๆ

5. โรคความเครียด (Psychoneurosis) คือ ปฏิกริยาที่เกิดจากการสะสมความกดดันต่าง ๆ ได้ ในร่างกายและจิตใจเป็นปริมาณพอสมควร และทำให้เกิดอาการตึงเครียดและความเครียดนั้นแตกต่างกันไป ในแต่ละบุคคล ความเครียดเป็นศัตรูร้ายที่ไม่ปรากฏตัวตน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ทุกเพศ ทุกวัย และทุกเวลา ผู้ที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของความเครียดย่อมจะได้รับผลเสียทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจ สังคมและการงาน ยิ่งมีความเครียดมาก ความเสียหายก็ย่อมเกิดขึ้นมากจนอาจเป็นความเสียหายที่ใหญ่โตเกินกว่าจะแก้ไข และโรคความเครียดนี้ถึงแม้ว่าแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจะสามารถตรวจพบโรคความเครียดได้แต่ก็เป็น การตรวจพบหลังจากเกิดอาการเครียดแล้ว สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด อาจจะมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดแตกต่างกัน ออกไปซึ่งสามารถสรุปสาเหตุที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้ คือ (1) เครียดเพราะผัดหวัง (2) เครียดเพราะถูกบีบคั้นด้วย เวลา (3) เครียดเพราะงานหนักเกินไป (4) เครียดเพราะมีความตั้งใจมากเกินไป (5) เครียดเพราะเกิดปัญหา ในการทำงาน (6) เครียดเพราะเก็บ กอด (7) เครียดเพราะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างกะทันหัน (8) เครียด เพราะสภาพทางครอบครัว (9) เครียดเพราะสภาวะส่วนตัว

6. โรคจิต คือ โรคที่มีความผิดปกติทางจิตใจอย่างรุนแรงเกิดผลกระทบกระเทือน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมผิดไปจากธรรมดาหรือผิดไปจากคนทั่ว ๆ ไป โดยมีความคิด แปรไปจากสภาพที่เป็นจริง เช่น มีประสาทหลอน มีอารมณ์ไม่เหมาะสมกับความคิด มีอาการหลงผิด ฯลฯ ผู้ที่เป็นโรคจิตจะต้องได้รับการรักษาจึงจะทำให้โรคจิตทุเลาลงหรือดีขึ้น โรคจิต มีหลายประเภท เช่น (1) โรคจิตเภท (2) โรคจิตจากอารมณ์แปรปรวน (3) โรคจิตหวาดระแวง (4) โรคจิตจากแอลกอฮอล์ (5) โรคประสาท และ (6) โรคจิตที่ไม่ใช่โรคจิตเภท โรคจิตบางประเภทที่กล่าวนี้ สามารถรักษาหายได้ บางประเภทรักษาเพียงให้ทุเลาพอที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เท่านั้น ส่วนสาเหตุของการเกิดโรคจิตอาจแบ่งได้ 2 ประการ คือ (1) เกิดจากการที่ไม่ได้รับการเลี้ยงดูที่ดีไม่มีความมั่นใจรู้ สึก ว่าตัวเองต่ำต้อยไม่มีความสามารถ มีแต่ความทุกข์ในอดีตเสมอ ปัญหาพ่อแม่แยกกันหรือเป็นลูกเมีย น้อย หรือเป็นลูกคนกลางที่พ่อแม่ไม่รัก ความรู้สึกเช่นนี้ถ้ามีมากขึ้นก็สามารถทำให้ใจไม่ปกติได้ (2) เกิดจากการแปรปรวนของสมอง คนบางคนสมอง แปรปรวนได้ เนื่องจากสารเคมีในสมองแปรปรวน โดยจะเกิดในผู้สูงอายุหรือในกรรมพันธุ์ คือ สารเคมีบางอย่างขาดหรือน้อยจึงทำให้กลายเป็นคนที่ ซึมเศร้า เหงาหงอย เฉยเมย หรืออยากทำร้ายตัวเองถึงขั้นตาย หรือฆ่าตัวตาย

7. โรคประสาท (Neurosis) เป็นโรคผิดปกติทางจิตที่มีความกังวลและมีอาการแสดงออก หลายด้วยอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความวิตกกังวล ใจเต้น เหนื่อยง่าย เหนือออก ชักลัว ซ้ำลิ้ม ซ้ำระแวง หายใจไม่ทั่ว ลง หรือนอนไม่หลับ ฯลฯ แต่อาการเหล่านี้ไม่รุนแรงเท่ากับโรคจิต โรคนี้เกิดจากผู้ป่วย ไม่สามารถปรับอารมณ์ให้ถูกต้องกับจิตใจได้เมื่อเกิดขัดแย้งภายในจิตใจ เช่น วิตกกังวลมากเกินไป หวาดกลัวเกินไป ตกใจ เกินไป หรือซึมเศร้าเกินไปก็จะทำให้เกิดอาการทางประสาทแต่ผู้ป่วยยังมีความรู้สึกและมีสติและมีพฤติกรรม อย่างคนปกติทุกประการ ซึ่งโรคประสาทจะมีเหตุการณ์และ

พฤติกรรมหลายอย่างที่เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิตประจำวันของคนทุก ๆ คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ หรือบางคนอาจจริงใจกับชีวิตมากเกินไป เคร่งเครียดในการเรียน หรือการทำงานมากเกินไปโอกาสที่จะ เป็นโรคประสาทก็ย่อมมีมากไป ตามส่วน และ สาเหตุของโรคประสาทอาจจะเกิดจากลักษณะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ (1) พันธุกรรม (2) การกำพร้าพ่อแม่ (3) ความยากจนและขาดการศึกษา (4) ปัญหาชีวิตในครอบครัว (5) ความผิดหวังในการสอบไล่ (6) การสูญเสียสิ่งที่รัก และ (7) ภัยเลือดประจำเดือนหมด โรคประสาทมีหลายประเภท โดยยึดอาการที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยเป็นหลัก มีดังนี้ (1) โรคประสาทกังวล (2) โรคประสาทย้ำคิดย้ำทำ (3) โรคประสาทฮิสทีเรีย และ (4) โรคประสาทซึมเศร้า

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามเพื่องานวิจัย

สรชัย พิศาลบุตรและคณะ (2556) กล่าวว่า แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นวิจัยชนิดหนึ่งที่ยึดใช้กันอย่างแพร่หลายในหมู่นักวิจัย ทั้งนี้เพราะการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามมีความสะดวกและสามารถวัดได้อย่างกว้าง แบบสอบถามจะอยู่ในรูปของคำถามเป็นชุด ๆ ที่ได้รวบรวมไว้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบ เพื่อวัดสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการวัดจากกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร เป้าหมายให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงทั้งในอดีต ปัจจุบัน และการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามสามารถทำได้ด้วยการสัมภาษณ์หรือให้ผู้ตอบตอบด้วยตัวเอง

1. โครงสร้างของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ดังนี้
 - หนังสือนำหรือคำชี้แจง
 - คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว
 - คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือประเด็นที่จะวัด
2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้
 - ขั้นที่ 1 กำหนดส่วนประกอบของแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
 - ขั้นที่ 2 กำหนดคำถามที่จำเป็นต่อคำถามในแต่ละส่วนประกอบ
 - ขั้นที่ 3 ร่างแบบสอบถามตามคำถามที่จำเป็นต่อคำถามในแต่ละส่วนประกอบ
 - ขั้นที่ 4 ทดสอบแบบสอบถามที่ร่างขึ้นกับตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย
 - ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

3. ข้อเด่น-ข้อด้อยของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีข้อเด่นและข้อด้อยที่ต้องพิจารณาประกอบในการเลือกใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ข้อเด่น และข้อด้อยของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ข้อเด่นของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม	ข้อด้อยของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าตัวอย่างมีขนาดใหญ่ วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจะเป็นวิธีที่สะดวกที่สุด และประหยัดกว่าวิธีอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ในกรณีส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบทางไปรษณีย์มักได้กลับคืนมาน้อย เสียเวลาในการตาม ทำให้ได้ข้อมูลช้ากว่ากำหนด
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ตอบมีเวลาตอบกว่าวิธีอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ได้เฉพาะกลุ่มเป้าหมายที่อ่าน และเขียนหนังสือได้เท่านั้น
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานในการเก็บข้อมูลมากเหมือนวิธีการสัมภาษณ์หรือสังเกต 	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หน่วยตัวอย่าง อาจไม่ได้ตอบแบบสอบถามเองก็ได้ ทำให้คำตอบคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับความจริง
<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เกิดความลำเอียงที่เกิดจากจากสัมภาษณ์หรือการสังเกต เพราะผู้ตอบเป็นผู้ตอบข้อมูลเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - ถ้าผู้ตอบไม่เข้าใจคำถามหรือคำถามผิดหรือไม่ตอบคำถามบางข้อ ไม่ไตร่ตรองให้รอบคอบก่อนที่จะตอบคำถาม จะทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อนได้ โดยผู้วิจัยไม่สามารถย้อนไปสอบถามหน่วยตัวอย่างนั้นได้อีก
<ul style="list-style-type: none"> - สามารถส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบทางไปรษณีย์ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ที่ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาทางไปรษณีย์ อาจเป็นกลุ่มตัวอย่างลักษณะแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่ไม่แบบสอบถามกลับคืน ทำให้ข้อมูลที่วิเคราะห์เกิดความลำเอียง
<ul style="list-style-type: none"> - ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล 	

จากตารางที่ 2.1 ข้อเด่น และข้อด้อยของการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พบว่าการใช้แบบสอบถามในการรวบรวมเก็บข้อมูลมีทั้งข้อเด่น ข้อด้วย ดังนั้นการเลือกใช้จึงขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัย เช่น ระยะเวลา และงบประมาณในการทำวิจัย ประชากร เป้าหมาย ลักษณะข้อมูลที่ต้องการ และอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะต้องนำมาพิจารณาประกอบกัน เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล และสามารถตอบปัญหาทางวิจัยได้อย่างถูกต้อง และน่าเชื่อถือ

วิธีการสำรวจความพึงพอใจ วิธีที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ 5 และ 3 ระดับ แทนค่าระดับความพึงพอใจในแต่ละระดับด้วย 5 4 3 2 1 และ 3 (3 2 1)

ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ

ระดับความพึงพอใจ 3 ระดับ

ระดับความพึงพอใจ	ค่าระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ	ค่าระดับความพึงพอใจ
พอใจมาก	5	พอใจ	3
พอใจค่อนข้างมาก	4	ไม่แน่ใจ	2
ไม่แน่ใจ	3	พอใจน้อย	1
พอใจค่อนข้างน้อย	2		
พอใจน้อย	1		

การวัดระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการโดยรวม หรือจำแนกตามลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของผู้ใช้บริการจะวัดเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. ร้อยละผู้บริการ จำแนกตามความพึงพอใจ
2. ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยของผู้บริการ ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.00 ถึง 5.00 โดยที่ระดับความพึงพอใจเฉลี่ยที่วัดได้มีความหมายดังนี้

ระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ

ระดับความพึงพอใจ 3 ระดับ

ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย	ระดับความพึงพอใจ	ความหมาย
1.00 – 1.80	พอใจน้อย	1.00 -1.66	ไม่พอใจ
1.81 – 2.60	พอใจค่อนข้างน้อย	1.67 – 2.33	ไม่แน่ใจ
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	2.34 – 3.00	พอใจ
3.41 – 4.20	พอใจค่อนข้างมาก		
4.21 – 5.00	พอใจมาก		

สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะต่าง ๆ ที่สำคัญของผู้บริการกับระดับความพึงพอใจที่ได้รับ จะใช้วิธีวิเคราะห์เชิงสถิติไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Test)

3. วิธีการศึกษา ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม รายได้ : รายจ่าย พฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของผู้ใช้บริการ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่สร้างความเครียด ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 45 ข้อ

ระดับความพึงพอใจ	คะแนนข้อมูลเชิงบวก
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความพึงพอใจเป็น 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างข้อมูลแต่ละชั้น} = \frac{\text{ค่าแนบสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{จะได้} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนได้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

ส่วนที่ 3 แบบวัดความเครียด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัดโดยมีข้อความทั้งสิ้น 33 ข้อ ลักษณะของแบบวัดความเครียดมีคำตอบให้เลือก 5 อันดับ ได้แก่ 1. ไม่รู้สึกเครียด 2. เครียดเล็กน้อย 3. เครียดปานกลาง 4. เครียดมาก และ 5. เครียดมากที่สุด ซึ่งการให้คะแนนจะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1-5 คะแนน การแปรผลแบบวัดความเครียด ดำเนินการโดยรวมคะแนน

จากทุกข้อ และนำมาประเมินตามหลักเกณฑ์ของผู้จัดทำแบบประเมินชุดนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนความเครียดไว้ 5 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คะแนนระดับความเครียด

ระดับความเครียด	คะแนนข้อมูล
เครียดมากที่สุด	5
เครียดมาก	4
เครียดปานกลาง	3
เครียดเล็กน้อย	2
ไม่รู้สึกเครียด	1

ใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างข้อมูลแต่ละชั้น} &= \frac{\text{ค่าแนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนได้ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความเครียดระดับต่ำ
- ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีความเครียดระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีความเครียดระดับสูง

การหาความตรงเชิงพินิจ (Face validity)

สรชัย พิศาลบุตร และคณะ (2556) กล่าวว่า วิธีการหาคุณภาพของแบบสอบถามแบบ ทั้ง ความตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

การหาความตรงเชิงพินิจ (Face validity) เป็นความตรงที่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นพิจารณาว่าข้อคำถามนั้นสอบถามตรงกับสิ่งที่ต้องการจะวัดหรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาว่าเหมาะสมแล้ว หรือควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ซึ่งหากต้องการให้ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาได้ชัดเจนแน่นอนและรวดเร็วยิ่งขึ้น ก็ควรให้ความหมายและนิยามศัพท์เฉพาะไว้ด้วยว่าในงานศึกษาวิจัยนี้ต้องการกำหนด

ขอบเขตเนื้อหาไว้กว้างขวางหรือเฉพาะเจาะจงตามวัตถุประสงค์อย่างไร ในการคำนวณความเที่ยงตรงเชิงพินิจที่ออกมาเป็นตัวเลขนั้น ทำได้โดยดูดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ โดยมีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n Ri}{n}$$

(สมการที่ 1)

เมื่อ R = ผลรวมคะแนนจากจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดย การให้คะแนนของความเห็นผู้เชี่ยวชาญมีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจแนใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด

เกณฑ์การพิจารณา ค่า IOC

มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าข้อใดมีค่า IOC เข้าใกล้ 1 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรปรับปรุงแก้ไขในตัวข้อความนั้น ๆ ถ้าข้อคำถามรายข้อ ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านให้ผลคะแนนดังนี้

- ผลคะแนนได้ 5 คะแนน = 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

- ผลคะแนนได้ 4 คะแนน = 0.80 มีค่าความเที่ยงตรง (ใช้ได้)

- ผลคะแนนได้ 3 คะแนน = 0.60 มีค่าความเที่ยงตรง (ใช้ได้)

- ผลคะแนนได้ 2 คะแนน = 0.40 มีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.50 (ยังใช้ไม่ได้/ต้องปรับปรุง)

- ผลคะแนนได้ 1 คะแนน = 0.20 มีค่าความเที่ยงตรงต่ำกว่า 0.50 (ยังใช้ไม่ได้/ต้องปรับปรุง)

ตัวอย่าง ข้อคำถาม ข้อ 1 ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แต่ละท่านให้คะแนนมา คือ +1 ทั้ง 5 ท่าน

วิธีทำ จากสมการที่ 1

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n Ri}{n}$$

แทนค่า

$$= \frac{1+1+1+1+1}{5} = 1$$

ดังนั้น จากผลการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม IOC แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงสูง

การหาความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Alpha Coefficient Reliability)

เป็นความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ได้กับทุกค่าคะแนน ไม่จำเป็นต้องเป็นแบบ 0 หรือ 1 คะแนน จึงใช้ได้กับแบบสอบถามอัตร้อย แบบวัดเจตคติ เป็นต้น

สัมประสิทธิ์แอลฟา

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k Si^2}{St^2} \right] \quad (\text{สมการที่ 2})$$

เมื่อ α = ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

k = จำนวนคำถามในแบบสอบถาม

Si^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในคำถามแต่ละข้อ

St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนในทุกคำถาม

ตัวอย่าง คำนวณค่า cronbach's alpha แบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจผู้ใช้บริการ 5 ระดับ ด้วย 5 4 3 2 1 ผู้ตอบแบบสอบถาม 6 คน

ผู้ตอบ (6 คน)	ระดับความพึงพอใจ					คะแนนรวม
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	2	2	2	2	2	10
4	5	5	5	5	5	25
5	1	1	1	1	1	5
6	2	2	2	2	2	10
Σx	17	17	17	17	17	85
Σx^2	59	59	59	59	59	1,475
Si^2	1.81	1.81	1.81	1.81	1.81	

การคำนวณ

$$\text{ข้อที่ 1 : } s_1^2 = \frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{N^2} = \frac{(6 \times 59) - (17)^2}{6^2} = 1.81$$

$$\text{ในที่นี้ } s_1^2 = s_2^2 = s_3^2 = s_4^2 = s_5^2 = 1.81$$

$$\text{ดังนั้น } \sum s_i^2 = 5 \times 1.81 = 9.05$$

$$s_t^2 = \frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{N^2} = \frac{(6 \times 1,475) - (85)^2}{6^2} = 45.14$$

$$\begin{aligned} \text{สัมประสิทธิ์แอลฟา } \alpha &= \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t} \right] \\ &= \left(\frac{5}{5-1} \right) \left(1 - \frac{9.05}{45.14} \right) = 1 \end{aligned}$$

ดังนั้น แบบสอบถามนี้มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 1 อยู่ในเกณฑ์ความเที่ยงสมบูรณ์

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

ศรินยา เสนอโสพิศ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ รวมทั้งทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร จำนวนประชากร 190 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทดสอบ Chi-squares test ผลการศึกษาพบว่าการวัดความเครียดในการทำงานมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 75.26 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงานความก้าวหน้าของงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงาน

สหพร กุลณรงค์ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับความเครียด ระดับคุณภาพชีวิต และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานของ

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง สํารวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว แบบสอบถามความเครียด จากการทำงาน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกฉบับย่อ โดยใช้วิธีทดสอบ Chi-squares test และ non parametric test และใช้ logistic regression เพื่อหา Odds Ratio โดยกำหนดระดับเลขนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 จำนวนตัวอย่าง 315 คน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงคิดเป็น 70.9 % , อายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็น 39.1%, สถานภาพสมรส คิดเป็น 69.9%, การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น 67.8% และอายุงานอยู่ระหว่าง 1 - 9 ปี คิดเป็น 70.2% ส่วนความชุกชุมของความเครียดจากการทำงานแบบ High strain, Active, Passive และ Low strain คิดเป็น 5.2, 19.0, 17.6, 58.2% ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับกลาง คิดเป็น 74.4 % และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี คิดเป็น 25.6 % นอกจากนี้พบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และคุณภาพชีวิต

เอกวัฒน์ บุญมี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติการบินของนักบินพาณิชย์ และเสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดของนักบินพาณิชย์ โดยสุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจำนวน 140 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทดสอบ T- test และ Anova การวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด ระดับความเครียด และวิธีการจัดการความเครียด ผลวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ นักบินพาณิชย์มีระดับความเครียดโดยรวมปานกลาง ด้านความถี่ในการเลือกวิธีการจัดการความเครียดขณะปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่คือ มีการตรวจสอบอุปกรณ์ช่วยแสดงผลระบบต่าง ๆ ของเครื่องบินขณะทำการบิน และการแบ่งภาระหน้าที่ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน

สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก จำนวน 432 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ชั้น และทำการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน

ระดับดีมาก ผลวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด คือปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยร้อยละ 72

อรรวรรณ ศิลปะกิจ และเอมวดี เกียรติศิริ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อสำรวจความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้วิธีการหาจุดตัดของคะแนนที่เหมาะสมของแบบวัดความเครียดฉบับศรีธัญญา (ST-5) กลุ่มตัวอย่างโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 366 คน ผลการวิจัยพบว่าความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความเครียดปานกลางถึงระดับความเครียดมาก และมีความเครียดกับงาน สูงกว่าปัญหาอื่น ๆ ร้อยละ 27.1 ส่วนกลุ่มตัวอย่างการประเมินภาวะเครียด ST-5 ในกลุ่มพนักงาน (รายวัน) มีผู้ป่วยที่สงสัยว่ามีปัญหาเครียดร้อยละ 36.4 และผู้ป่วยที่สงสัยว่าป่วยด้วยโรคเครียดร้อยละ 15.3 ณ จุดตัดคะแนนที่ ST-5 <4, 5-7, ≥8 โดยการเปรียบเทียบกับ Hospital Anxiety Depression scale (HAD -anx)

รัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีชะลอความเครียดจากการทำงาน กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมีหลายประการดังนี้ จำนวนพนักงานและงานไม่เหมาะสม, การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม, ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง, บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของหัวหน้างาน ดังนั้นการที่ทุกคนรู้สึกเครียดเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความทุกข์ในจิตใจ รวมถึงคนรอบข้าง และครอบครัวด้วย ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน

อิสระพงศ์ จันทร์ทอง (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียด รวมทั้งเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานกับการจัดการความเครียดแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย แบบมุ่งเน้นแก้ไขปัญหา แบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ แบบหลีกเลี่ยง โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 330 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล 2 แบบ คือ หนึ่งแบบสอบถามความเครียดในการทำงานของ Karasek ฉบับภาษาไทย สองแบบการจัดการความเครียดและการกึ่งสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในกลุ่ม Active (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานสูง) ร้อยละ 58.48 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม Low strain (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 25.45 และน้อยสุดอยู่ในกลุ่ม High strain (การควบคุมงานต่ำ ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 16.6 โดยไม่พบความเครียดในกลุ่ม Passive สำหรับการจัดการความเครียดพบว่าอยู่

ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีคะแนนเฉลี่ยการจัดการความเครียดสูงสุดคือแบบหลีกเลี่ยงหนี แบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหลักมาจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และมีจัดการความเครียดโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหาและหลีกเลี่ยงหนี

บังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน และเพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดของพนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาข้อมูลพนักงานระดับปฏิบัติการ 1 - 5 จากการประปานครหลวงจำนวน 400 คน ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความเครียดของพนักงานสายปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปี พ.ศ.	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลงานวิจัย
2551	ศรินยา	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเครียดของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	Chi-squares test	-ระดับความเครียดของพนักงานเก็บค่าผ่านทางอยู่ในระดับปานกลาง -ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดภายในองค์กร

ปี พ.ศ.	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวสถิติที่ใช้ ทดสอบ	ผลงานวิจัย
2552	สหพร	ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดจากการ ทำงานกับคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร สาธารณสุขปฏิบัติงาน ในสถานอนามัย นราธิวาส	Chi-squares test Nonparametric test, Logistic regression	- ความ ชุก ชุม ของ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ (Low strain) -คุณภาพชีวิต ความเครียด อยู่ในระดับกลาง -ความเครียดจากการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ -ข้อมูลส่วนบุคคลไม่มี สัมพันธ์กับความเครียดจาก การปฏิบัติงาน และคุณภาพ ชีวิต
2555	เอกวัฒน์	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการ ปฏิบัติงานของนักบิน พาณิชย์	T- test, Anova	-ระดับความเครียด (ปาน กลาง) -วิธีการจัดการความเครียด คือตรวจสอบอุปกรณ์ช่วย แสดงผลต่าง ๆ ของนักบิน และแบ่งหน้าที่ของตนเอง กับเพื่อนร่วมงาน
2559	สาธิต และ คณะ	ปัจจัยที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความ ปลอดภัย	สัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน	-ตัวแบบความสัมพันธ์เชิง สาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความ ปลอดภัยพัฒนาขึ้นมีความ สอดคล้องกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ในระดับดีมาก -ผลปฏิบัติงานได้รับอิทธิพล ต่อทรัพยากรส่วนบุคคล

ปี พ.ศ.	ชื่อผู้วิจัย	ชื่อเรื่อง	ตัวสถิติที่ใช้ทดสอบ	ผลงานวิจัย
				-ข้อเสนอแนะ ความต้องการพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้นและเป็นอาชีพที่มีความสำคัญอาชีพหนึ่ง และเพื่อส่งเสริมความรู้และชี้แนะแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้พนักงานสามารถจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากตารางที่ 2.2 สรุปการศึกษางานวิจัย พบว่าพนักงานปฏิบัติงานทุกอาชีพทุกสายงานล้วนมีความเครียดเกิดขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงานเกิดความเครียดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานและผลของงาน ทั้งยังส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของตนเอง ระดับความเครียดจะต่ำหรือสูง ขึ้นอยู่กับหลายๆ ปัจจัยที่ต่างกัน เช่น องค์กร อาชีพงาน ภาระหน้าที่ การพัฒนาการทรัพยากรบุคคล บรรยากาศองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน ปัจเจกส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร เป็นต้น

2.5 สถิติที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับสถิติ

ประกายรัตน์ สุวรรณและอมรวิทย์ วิเศษสงวน (2555) ความหมายของข้อมูลสถิติ กล่าวว่า ข้อมูลสถิติ (Statistical Data) หมายถึง ข้อเท็จจริง (Fact) หรือข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือรายละเอียดของสิ่งต่าง ๆ ที่สนใจศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นตัวเลขหรือข้อความก็ได้ ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ข้อมูลที่ไม่เป็นตัวเลข หรือเรียกว่าข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นข้อมูลที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้โดยตรง เช่น เพศชาย เพศหญิง ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ศาสนาฮินดู สถานภาพโสด สถานภาพสมรส ความเห็นที่เห็นด้วย ความเห็นที่ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

2. ข้อมูลที่เป็นตัวเลข หรือเรียกว่า ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นข้อมูลที่ใช้แทนขนาด หรือปริมาณ ซึ่งวัดออกมาได้เป็นค่าตัวเลขโดยตรง เช่น ความสูง 160 เซนติเมตร น้ำหนักของทวีเกียรติ 65 กิโลกรัม น้ำหนักผักชี 9 ซีด ราคาชมพู 50 บาท เป็นต้น นอกจากนี้ข้อมูลเชิงปริมาณยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย ดังนี้

- ข้อมูลเชิงปริมาณที่ไม่ต่อเนื่อง (Discrete Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการนับ (Counting) ดังนั้นค่าที่ได้จึงเป็นตัวเลขจำนวนเต็ม และมีค่าที่แน่นอนเท่านั้น เช่น จำนวนพนักงานในแผนกไอทีมี 50 คน จำนวนมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัดมี 45 แห่ง จำนวนสินค้าคงคลัง 1,980 ชิ้น จำนวนสินค้าที่มีตำหนิ 306 ชิ้น เป็นต้น

- ข้อมูลเชิงปริมาณที่ต่อเนื่อง (Continuous Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากการวัด (Measuring) ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่มีค่าต่อเนื่องกันในช่วงที่กำหนดช่วงหนึ่ง อาจเป็นจำนวนเต็มหรือเศษส่วนก็ได้ เช่น อัตราดอกเบี้ย 2% ส่วนสูง 152 เซนติเมตร น้ำหนัก 92 กิโลกรัมเกรดเฉลี่ยสะสมของรุ่งทิพย์ 3.99 อายุการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ 1 ปี 3 เดือน อายุเฉลี่ยของครอบครัว หิรันธิรสวรรณ 39.42 ปี เป็นต้น

3. ข้อมูลอนุกรมเวลา (Time Series) เป็นข้อมูล que แสดงการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่เกิดขึ้น เช่น สถิติปริมาณการส่งออกข้าวสาลีในช่วงปี 2555-2560 สถิติการเกิดแผ่นดินไหวในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวที่จังหวัดภูเก็ตรายเดือน เป็นต้น

แหล่งที่มาของข้อมูล (Source of data) แบ่งเป็น 2 แหล่ง ได้แก่

1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นแหล่งที่ให้ข้อมูลโดยตรง เช่น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์การสังเกต การกรอกแบบสอบถาม เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมขึ้นเอง หรือเป็นข้อมูลใหม่ (New Data) ที่ไม่มีการเก็บรวบรวมมาก่อน

2. แหล่งทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นแหล่งที่มีผู้เก็บข้อมูลไว้แล้ว เช่น ข้อมูลจากทะเบียน หนังสือ หนังสือพิมพ์ วารสาร จุลสาร เป็นต้น ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (Existing Data) ไปใช้งาน

ความหมายของตัวแปร

ตัวแปร (Variable) หมายถึง สิ่งที่ได้จากการสังเกต วัด สอบถามจากหน่วยที่ศึกษา มีค่าได้หลาย ค่าและเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งอาจเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิตก็ได้ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน คะแนนสอบ ปริมาณน้ำในเขื่อน ความเร็วของเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวนหน้าหนังสือ เป็นต้น เมื่อหน่วย ศึกษาแตกต่างกัน ข้อมูลที่ได้จึงแตกต่างกัน เช่น ตัวแปร คือ อายุ ข้อมูลที่ได้จากหน่วยที่ศึกษาอาจมีอายุเป็น 18, 20, 19 ปี เป็นต้น หรือตัวแปร คือ ระดับการศึกษา ข้อมูลที่ได้จากหน่วยศึกษาอาจเป็นระดับมัธยมศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท เป็นต้น หากหน่วยที่ศึกษาใดก็ตามให้

ข้อมูลเหมือนกันหมดหรืออย่างเดียวกันจะไม่เรียก หน่วยศึกษานั้นว่าตัวแปร เช่น ความเร็วของเครื่องคอมพิวเตอร์ในห้องเรียนเท่ากันหมด ความเร็วของเครื่องคอมพิวเตอร์ไม่จัดเป็นตัวแปร เป็นต้น

สำหรับตัวแปรทางด้านสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ส่วนใหญ่เกี่ยวกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ มนุษย์ เช่น ความคิดเห็น ความพึงพอใจ เป็นต้น

โดยทั่วไปตัวแปรแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ตัวแปรที่ประกอบด้วยข้อมูลที่เป็นตัวเลข ใช้แทนขนาดหรือปริมาณ เช่น อายุ ประกอบด้วยอายุต่าง ๆ หน่วยเป็น ปี เป็นต้น ตัวแปรอีก ประเภทหนึ่ง คือ ตัวแปรเชิงคุณภาพ หรืออาจเรียกว่า ตัวแปรเชิงกลุ่ม คือ ตัวแปรที่ประกอบด้วยข้อมูลที่ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้ เช่น เพศ ประกอบด้วยเพศต่าง ๆ ไม่มีหน่วยวัด แต่สามารถแทนค่าเป็น ตัวเลขที่สามารถคำนวณได้ แทนได้ เช่น เพศชาย ให้แทนเป็นตัวเลข 1 เพศหญิงแทนเป็นตัวเลข 2 เป็นต้น เพื่อสะดวกในการนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ลักษณะและประเภทของตัวแปร

ลักษณะของตัวแปร เป็นการแบ่งลักษณะของตัวแปรตามงานวิจัยทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ ที่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถแบ่งลักษณะของตัวแปร ออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. ตัวแปร Concept เป็นตัวแปรที่แสดงความหมายในลักษณะที่คนทั่วไปรับรู้ตรงกันหรือสอดคล้องกันเป็นรูปธรรม เช่น เพศ อายุ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น
2. ตัวแปร Construct เป็นตัวแปรที่แสดงความหมายในลักษณะเฉพาะตัวบุคคล คนทั่วไปอาจรับรู้ตรงกันหรือแตกต่างกันได้ โดยมากเป็นนามธรรม เช่น ความวิตก ความคิดเห็น ทศนคติ แรงจูงใจความเป็นผู้นำ เป็นต้น ซึ่งสังเกตโดยตรงไม่ได้ ต้องใช้เครื่องมือในการวัด

ประเภทของตัวแปร ในการวิจัยผู้วิจัยจำเป็นต้องจำแนกตัวแปรตามการวิเคราะห์ว่า มีตัวแปรทั้งหมด กี่ตัว มีอะไรบ้าง และเป็นตัวแปรชนิดใดบ้าง ซึ่งงานวิจัยโดยทั่วไปสามารถจำแนกชนิดของตัวแปรออกได้ เป็น 2 ชนิด ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ตัวแปรที่เกิดขึ้นก่อน หรือเป็นตัวแปรที่เป็นเหตุ ทำให้เกิดผลตามมา
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ตัวแปรที่เกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรอิสระ หรือเป็นตัวแปรผลอันเกิดจากเหตุ

ตัวอย่าง เช่น

1. ราคาขายบ้านในกรุงเทพมหานคร
 - ตัวแปรอิสระ เช่น ทำเลที่ตั้ง ขนาดพื้นที่ สภาพบ้าน เป็นต้น

- ตัวแปรตาม คือ ราคาขายบ้าน
- 2. ปัจจัยที่มีผลต่อผลการเรียนวิชาคอมพิวเตอร์ของนักศึกษา
 - ตัวแปรอิสระ เช่น การเข้าห้องเรียน ความตั้งใจเรียน จำนวนชั่วโมงที่ทบทวนบทเรียน IQ ความถนัด การชื่นชมอาจารย์ผู้สอน สภาพของอุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
 - ตัวแปรตาม คือ ผลการเรียน

งานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ จะมีการจำแนกประเภทของตัวแปรออกได้ เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ตัวแปรทดลอง (Experimental Variable) เป็นตัวแปรปฏิบัติ (Treatment Variable) หรือตัวแปรอิสระ ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่เกิดขึ้นจากการทดลองหนึ่ง ๆ เพื่อให้เป็นเหตุ และเพื่อศึกษาตัวแปรที่เกิดขึ้นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร
2. ตัวแปรที่ถูกกำหนด (Assigned variable) หรือตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรทดลอง
3. ตัวแปรควบคุม (Control Variable) เป็นตัวแปรที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งถ้าไม่ควบคุมจะทำให้ไม่สามารถมั่นใจผลที่ได้ว่ามีความถูกต้องมากน้อยเพียงใด
4. ตัวแปรแทรกซ้อน (Extraneous Variable) หรือตัวแปรเกิน เป็นตัวแปรที่ไม่ต้องการศึกษาในขณะนั้น เป็นตัวแปรที่จะส่งผลต่อตัวแปรอิสระ ทำให้ผลที่ได้คลาดเคลื่อนไปได้

ตัวอย่าง เช่น การศึกษาการทดลองอาหารไก่ 2 สูตร เพื่อดูว่าสูตรอาหาร 2 สูตรนี้ให้ผลการเจริญเติบโตของไก่ แตกต่างกันหรือไม่

- ตัวแปรทดลอง คือ สูตรอาหาร 2 สูตร
- ตัวแปรตาม คือ การเจริญเติบโตของไก่ เช่น น้ำหนัก สัตส่วน เป็นต้น
- ตัวแปรควบคุม คือ ก่อนนำไก่มาทดลองจะต้องควบคุม น้ำหนัก สัตส่วน และอายุของไก่ ซึ่งควรกำหนดให้เท่ากันทั้งหมด
- ตัวแปรแทรกซ้อน เช่น สภาพอากาศอาจร้อนขึ้น หรือเย็นสบาย เป็นต้น ซึ่งอาจมีผลต่อการเจริญเติบโตของไก่ได้

มาตรการวัด

มาตรการวัด (Scale of Measurement) เป็นสิ่งที่ใช้จำแนกลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ ว่าข้อมูลมีระดับการวัดอยู่ในระดับใด สามารถจัดระดับของข้อมูลตามความละเอียดจากระดับการวัดที่หยาบ ที่สุด ถึงระดับที่ละเอียดที่สุด ดังนี้

1. ระดับนามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นระดับการวัดที่ยากที่สุด สามารถหาความแตกต่างได้อย่างชัดเจน ไม่สามารถบอกลำดับหรือขนาดของความแตกต่างได้ แต่สามารถบอกความแตกต่างของประเภทได้ตั้งแต่ 2 ประเภทขึ้นไป ข้อมูลที่อยู่ในระดับการวัดนี้ อาจเรียกว่าข้อมูลเชิงกลุ่ม (Categorical Data) ก็ได้ เช่น

- สี เช่น แดง น้ำเงิน เขียว เหลือง เป็นต้น
- เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
- ประเภทของสื่อ เช่น สื่อโทรทัศน์ สื่อวิทยุ และสื่อหนังสือพิมพ์
- ยี่ห้อรถยนต์ เช่น โตโยต้า นิสสัน ฮอนด้า ฟอร์ด และมาสด้า เป็นต้น
- รหัสไปรษณีย์ เช่น 33110, 80161 และ 10300 เป็นต้น

2. ระดับเรียงลำดับ (Ordinal Scale) เป็นระดับการวัดที่ให้ความละเอียดมากขึ้นกว่าระดับนามบัญญัติ สามารถเรียงลำดับและบอกความแตกต่างภายในของข้อมูลได้ว่ามากกว่าหรือน้อยกว่ากัน ส่วนใหญ่ จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านความพึงพอใจ ความรู้สึก การเรียงลำดับ เช่น

- ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจมาก ปานกลาง และน้อย เป็นต้น
- ความรู้สึกผิดของพริก ได้แก่ ผิดมากที่สุด ผิดมาก ผิดปานกลางและผิดน้อย เป็นต้น
- ความรู้สึกชื่นชอบทีมฟุตบอลโลก ได้แก่ อันดับ 1 บราซิล อันดับ 2 ฝรั่งเศส เป็นต้น

3. ระดับอันตรภาค (Interval Scale) เป็นระดับการวัดที่สามารถบอกความแตกต่าง โดยเปรียบเทียบและบอกทิศทางของความแตกต่างได้ แต่ยังไม่มีความไม่แน่นอนในเกณฑ์ที่ใช้หรือไม่สามารถกำหนด เป็นฐานที่ยอมรับได้ในมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด เรียกได้ว่า มีศูนย์สมมติ แต่ไม่มีศูนย์แท้ (ไม่มีศูนย์ สมบูรณ์) ทำให้คุณสมบัติของการบวกและลบของข้อมูลในระดับนี้ไม่สามารถสื่อความหมายได้ดีพอ และไม่มีคุณสมบัติของการคูณและหาร เช่น

- ข้อมูลของไอคิว ไม่สามารถสรุปได้ว่าคนที่ไอคิว 100 จะมีความฉลาดเป็น 2 เท่าของคนที่มีไอคิว 50

- ข้อมูลอุณหภูมิ (หน่วยเป็นองศาเซลเซียส) คือ อุณหภูมิ 0 องศา ไม่ได้หมายถึง ไม่มีความเย็นหรือร้อนเลย ในความจริงอุณหภูมิ 0 องศา เป็นอุณหภูมิที่มีความเย็นถึงจุดเยือกแข็ง (ที่ความกดอากาศปกติ บนพื้นผิวโลก) หรือไม่สามารถบอกได้ว่าอุณหภูมิ 100 องศา มีความร้อนมากเป็น 2 เท่า ของอุณหภูมิ 50 องศา เป็นต้น

4. ระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) เป็นระดับการวัดที่ละเอียดที่สุด ข้อมูลในระดับนี้มีศูนย์แท้ (ศูนย์สมบูรณ์) สามารถกำหนดเป็นฐานที่ยอมรับได้ในมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด และยังสามารถบอกขนาดและทิศทางของความแตกต่างได้อย่างละเอียดเป็นอัตราส่วน ทำให้คุณสมบัติของการบวก ลบ คูณและหาร กระทำได้อย่างมีความหมาย ถูกต้อง และสามารถใช้กับสถิติได้ทุกประเภท เช่น

- ข้อมูลน้ำหนัก ได้แก่ 10, 18, 105, ... กิโลกรัมหรือขนาดพื้นที่ ได้แก่ 25, 100, 900, ...
- ข้อมูลเวลา (หน่วยเป็นวินาที) ของการแข่งขันรถ ในระยะทางเท่ากัน รถแข่ง A ใช้เวลา 10 วินาที รถแข่ง B ใช้เวลา 15 วินาที รถแข่ง C ใช้เวลา 20 วินาที และอาจบอกได้ว่า รถแข่ง A ใช้เวลาเป็นครึ่งหนึ่งของรถแข่ง C

โดยสรุปจะพบว่าระดับการวัดนามบัญญัติและเรียงลำดับ มักเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ส่วนข้อมูลในระดับ อันตรภาคและอัตราส่วนจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ระดับการวัด

1 Nominal Scale	ข้อมูลเชิงคุณภาพ
2 Ordinal Scale	
3 Interval Scale	ข้อมูลเชิงปริมาณ
4 Ratio Scale	

วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมกับมาตรการวัด

เนื่องจากการใช้วิธีการทางสถิติจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่นั้น จะต้องพิจารณามาตรการวัดเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือ ถูกต้อง และเที่ยงตรง จึงได้สรุปวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการ ศึกษาและมาตรการวัด ซึ่งเราสามารถเปลี่ยนระดับมาตรการวัดให้มีระดับที่สูงขึ้น หรือต่ำได้ (ไม่แนะนำการ ปรับระดับของข้อมูลให้มีระดับต่ำลง หากไม่จำเป็น) จากตารางต่อไป นี้ สามารถบอกถึงวิธีการทางสถิติได้ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมกับมาตรการวัด

มาตรการวัด	การวิเคราะห์	ตัวอย่าง/การใช้งาน
Nominal Scale	สถิติเชิงพรรณนา	ความถี่ (Frequency) เปอร์เซ็นต์ (Percentages) ฐานนิยม (Mode)
	สถิติเชิงอนุมาน	สถิติไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Test)
Ordinal Scale	สถิติเชิงพรรณนา	มัธยฐาน (Median) เปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile) ควอไทล์ (Quartile)
	สถิติเชิงอนุมาน	สถิติไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Test)
Interval Scale	สถิติเชิงพรรณนา	ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
	สถิติเชิงอนุมาน	สถิติใช้พารามิเตอร์ (Parametric Test)

ตารางที่ 2.4 วิธีการทางสถิติที่เหมาะสมกับมาตรการวัด (ต่อ)

มาตรการวัด	การวิเคราะห์	ตัวอย่าง/การใช้งาน
Ratio Scale	สถิติเชิงพรรณนา	ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้ทั้งหมด
	สถิติเชิงอนุมาน	สถิติใช้พารามิเตอร์ (Parametric Test)

ถ้าแยกตามวิธีการทางสถิติกับมาตรวัดที่สามารถวิเคราะห์ทางสถิติได้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 วิธีการทางสถิติกับมาตรวัดที่สามารถวิเคราะห์ทางสถิติ

วิธีการทางสถิติ	มาตรการวัด	ตัวอย่างวิธีการทางสถิติ
เชิงพรรณนา	เชิงคุณภาพ (Nominal, Ordinal Scale)	ความถี่ (Frequency) เปอร์เซ็นต์ (Percent)
	เชิงปริมาณ (Interval, Ratio Scale)	ค่าเฉลี่ย (Mean) ความแปรปรวน (Variance)
การเปรียบเทียบ	เชิงปริมาณ (Interval, Ratio Scale)	การทดสอบเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (Z-test, T-test, Pair T-test)
ความสัมพันธ์	เชิงปริมาณ/เชิงปริมาณ (Interval, Ratio Scale)	สหสัมพันธ์ (Correlation)
	เชิงคุณภาพ/เชิงคุณภาพ (Nominal, Ordinal Scale)	ตาราง Crosstab (Chi-square)
เหตุผล	เชิงปริมาณ/เชิงปริมาณ (Interval, Ratio Scale)	การวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis)
	เชิงคุณภาพ/เชิงปริมาณ (Nominal, Ordinal Scale)/(Interval, Ratio Scale)	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
	เชิงคุณภาพ/เชิงคุณภาพ (Nominal, Ordinal Scale)	ตาราง Crosstab

1. สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Test)

ลักษณะของสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ มีดังต่อไปนี้

“สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์” จะใช้ทดสอบประชากรที่ไม่มีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ใกล้เคียงการแจกแจงแบบปกติ (A Normal Distribution) โดยไม่สนใจรูปร่างการแจกแจงของ

ประชากรว่าจะเป็นแบบใด อาจเรียกสถิติแบบนี้ได้ว่า สถิติการแจกแจงอิสระ (A Normal Free Statistics)

“สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์” ใช้ทดสอบข้อมูลที่มีมาตรการวัดระดับนามกำหนด (Nominal) โดยไม่สนใจ ค่าที่วัดได้ แต่จะเปลี่ยนค่าเหล่านั้นเป็นค่านับ (Counts of Events) ข้อมูลที่ใช้ในการทดสอบ “สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์” นี้ จะต้องแปลงเป็นอันดับ (Ranks) ก่อน

ความหมายของสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) เป็นสถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุमानที่ว่าด้วยการ ทดสอบสมมติฐานและการประมาณค่า เช่นเดียวกับสถิติที่ใช้พารามิเตอร์ (Parametric Statistics) การศึกษาสถิติเบื้องต้นโดยทั่วไปจะศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการทางสถิติเชิงพารามิเตอร์ ซึ่งได้แก่ แบบทดสอบที่ขึ้นอยู่กับ การแจกแจงแบบที่ (Student t), การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA), การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) เป็นต้น

กระบวนการดังกล่าวนี้จะใช้อ้างอิงได้เหมาะสมก็ต่อเมื่อมีข้อตกลงเบื้องต้น (Assumptions) บางอย่าง ครบถ้วน ตัวอย่างเช่น กระบวนการอ้างอิงในการวิเคราะห์ความแปรปรวน จะมีข้อตกลงเบื้องต้นว่า ตัวอย่าง ทั้งหลายต้องเป็นแบบสุ่ม มาจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความแปรปรวนเท่ากันในแง่ของการวัด กระบวนการสถิติเชิงพารามิเตอร์ส่วนมากจะต้องมีมาตรการวัดระดับอันตรภาค (Interval) และ อัตราส่วน (Ratio)

เนื่องจากประชากรไม่ได้มีข้อตกลงเบื้องต้น ตามที่กระบวนการทางสถิติเชิงพารามิเตอร์ ต้องการเสมอไป จึงต้องการกระบวนการอ้างอิงที่มีความไวใจได้ (Valid) และไม่ขึ้นอยู่กับข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าวข้างต้น ฉะนั้นกระบวนการดังกล่าวก็คือ กระบวนการทางสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ เหมาะสม เนื่องจากมีความไวใจได้ภายใต้ข้อตกลงเบื้องต้นทั่ว ๆ ไป

กระบวนการทางสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ ประกอบด้วย กระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์ และกระบวนการแจกแจงอิสระ

กระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์ (Nonparametric Procedure) จะไม่เกี่ยวข้องกับพารามิเตอร์ประชากร นั่นคือไม่มีข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าของพารามิเตอร์ในการแจกแจงประชากร ตัวอย่างเช่น แบบทดสอบไคสแควร์เกี่ยวกับความเป็นอิสระ แบบทดสอบการปรับที่ดี (Goodness of Fit Test) และแบบทดสอบการสุ่ม (Randomness Test) ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าของพารามิเตอร์ประชากร

สำหรับกระบวนการแจกแจงอิสระ (Distribution Free Procedure) นั้นจะไม่ต้องการข้อตกลงเบื้องต้นใด ๆ เกี่ยวกับรูปร่าง หรือการแจกแจงประชากรที่ตัวอย่างนั้นสุ่มมา โดยทั่วไปการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร จะใช้การแจกแจงแบบที่ ถ้าประชากรเป็นแบบปกติ แต่สามารถใช้สมการ

เชบปีเชฟ (Chebyshev Inequality) ทำการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรได้ ถ้าทราบความแปรปรวนของประชากร โดยที่ไม่จำเป็นต้องทราบรูปร่างของประชากรเลย

ข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบของสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ กระบวนการสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์มีข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบ ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 ข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบของสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์

ข้อได้เปรียบ	ข้อเสียเปรียบ
1. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์นั้น มีข้อสมมติเบื้องต้นน้อยกว่าสถิติที่ใช้พารามิเตอร์	1. ผลของการทดสอบสมมติฐานทางสถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ จะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการทดสอบที่ใช้พารามิเตอร์
2. กระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์บางวิธีการ มีการคำนวณที่ทำได้ง่ายและรวดเร็ว โดยเฉพาะเมื่อทำด้วยมือ ดังนั้นจึงประหยัดเวลาในการคำนวณ สิ่งที่ควรพิจารณาก็คือ ถ้าต้องการผลวิเคราะห์อย่างรวดเร็ว หรือไม่มีเครื่องคำนวณชนิดประสิทธิภาพสูงแล้ว ก็ควรใช้กระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์	2. หากทำการคำนวณด้วยมือ จะพบว่ามักทำซ้ำซากและน่าเบื่อหน่าย ถึงแม้จะเป็นการคำนวณที่ง่ายก็ตาม
3. ถ้ามีพื้นฐานทางคณิตศาสตร์และสถิติไม่มาก ก็สามารถเข้าใจหลักการและวิธีการของกระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์ได้ง่าย	
4. กระบวนการไม่ใช้พารามิเตอร์ สามารถประยุกต์ใช้กับข้อมูลที่มีมาตรการวัดระดับต่ำได้	

หลักในการเลือกใช้สถิติที่ไม่ใช้พารามิเตอร์

1. สมมติฐานที่จะทดสอบนั้นไม่เกี่ยวข้องกับพารามิเตอร์ประชากร
2. ข้อมูลที่วัดได้มีมาตรการวัดระดับต่ำกว่าที่ต้องการในกระบวนการเชิงพารามิเตอร์ เช่น ข้อมูลที่มีมาตรการวัดระดับนามบัญญัติ (Nominal) หรือเรียงลำดับ (Ordinal)
3. ข้อตกลงเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับใช้ในกระบวนการเชิงพารามิเตอร์มีไม่ครบ เช่น ประชากรมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ เป็นต้น
4. ผลการวิเคราะห์จำเป็นต้องใช้อย่างรีบด่วน
5. ตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย วิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยจะกล่าวถึงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

1. การสำรวจเอกสาร ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัย หนังสือบทความ และวารสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างแนวคิดในการศึกษา
2. การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบสอบถามที่มีผู้เข้ามาแล้วเป็นเครื่องมือในการวิจัย

3.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (รปภ.) ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ วิทยาลัย เป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 มีพนักงานทั้งหมด 90 คน ซึ่งคิดเป็นพนักงานร้อยละ 100

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามถึงปัจจัยที่ส่งผลถึงความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น และดัดแปลงมาจากข้อคำถามที่มีผู้สร้างไว้แล้ว

3.3.1 แบบสอบถาม

(1) *ร่างแบบสอบถาม* แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร และแบบวัดระดับความเครียดได้พัฒนามาจากแบบวัดของสวนปรุง (ศรีนยา เสนโสพิศ, 2551) โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียด จากนั้นนำคำถามทั้งหมดให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่ ท่านที่หนึ่ง ผศ.ดร.ศศิธร ธนะภพ ท่านที่สองอาจารย์ ดร.พัฒนศักดิ์ คำมณี และท่านที่สาม อาจารย์อุไรวรรณ หมัดอำตัม ตรวจสอบทำ IOC (Index of item Objective Congruence) เพื่อหาว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม ครอบคลุม ตรงตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการตรวจวัดตรวจสอบ

(2) ทดสอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นกับตัวอย่างกลุ่มเป้าหมาย นำแบบสอบถามที่ร่างไปให้กลุ่มเป้าหมายทดลองทำแบบสอบถามจำนวน 30 ท่าน เพื่อหาแนวทาง ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการออกแบบสอบถามให้ครอบคลุม และนำไปพิจารณาหาค่า Cronbach's alpha เท่ากับ 0.991 ทำการแปลผลข้อมูล และนำไปปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถาม

(3) แบบสอบถาม ที่ได้จากการปรับปรุง แก้ไข ฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ประวัติการฝึกอบรม เงินเดือนต่อรายจ่าย โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ด้าน 46 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร โดยแบบสอบถามมีการให้คะแนนใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ โดยแบบสอบถามมีการให้คะแนนใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ

3.3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ประวัติการฝึกอบรม เงินเดือนต่อรายจ่าย แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาหาจำนวนคนและค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 7 ด้าน 46 ข้อ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นข้อคำถามที่เป็นเชิงบวก การให้คะแนนใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

คำตอบ		คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5
เห็นด้วย	เท่ากับ	4
เห็นด้วยปานกลาง	เท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1

การแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดโดยใช้ข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ได้นำมาประเมิน (Rating Scale) ในระดับต่างกันซึ่งเกณฑ์การแปลผลนั้น โดยใช้สูตรในการคำนวณอันตรภาคชั้นคือ

$$\frac{Max - Min}{n}$$

สมการที่ (1)

เมื่อ Max = ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด
 Min = ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด
 n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

เกณฑ์การกำหนดอันตรภาคชั้นของการแปลผลรายข้อ แทนค่าในสมการที่ (1) จำนวน 5 คะแนน และจำนวน 5 อันตรภาคชั้น

$$= \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ดังนั้น อันตรภาคชั้นของเกณฑ์การแปลผลรายข้อคือ 1.33 และแปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
1.00 – 2.33	มีผลต่อความเครียดสูง
2.34 – 3.66	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3.67 – 5.00	มีผลต่อความเครียดน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเครียด ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 33 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ เป็นข้อคำถามที่เป็นเชิงลบ การให้คะแนนใช้มาตราวัดแบบ Rating Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

คำตอบ		คะแนน
รู้สึกเครียดมากที่สุด	เท่ากับ	5
รู้สึกเครียดมาก	เท่ากับ	4
รู้สึกเครียดปานกลาง	เท่ากับ	3
รู้สึกเครียดเล็กน้อย	เท่ากับ	2
ไม่รู้สึกเครียด	เท่ากับ	1

การแปลค่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดโดยใช้ข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ได้นำมาประเมิน (Rating Scale) ในระดับต่างกันซึ่งเกณฑ์การแปลผลนั้น ผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณอัตราภาคชั้น แทนค่าในสมการที่ (1) ได้ดังนี้

$$= \frac{165 - 33}{5}$$

$$= 26.40$$

ดังนั้น อัตราภาคชั้นของเกณฑ์การแปลผลรายชั้นคือ 26.40 และแปลผลดังนี้

ระดับคะแนน	แปลความหมายว่า	แปลผล
33.00 – 59.40	แปลความหมายว่า	ผู้ตอบไม่จริงจัง ไม่แน่ใจในคำถาม
59.41 – 85.80	แปลความหมายว่า	ผู้ตอบปกติหรือไม่เครียด
85.81 – 112.20	แปลความหมายว่า	ผู้ตอบมีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย
112.21 – 138.60	แปลความหมายว่า	ผู้ตอบมีความเครียดปานกลาง
138.61 – 165.00	แปลความหมายว่า	ผู้ตอบมีความเครียดมาก

3.3.3 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

การนำแบบสอบถามไปหาความเที่ยงตรง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด 3 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนประจำสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สำนักสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ช่วยในการตรวจสอบ พิจารณาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม และนำมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและจุดประสงค์ หรือเนื้อหา IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาเป็นรายข้อ โดยผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณ

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n Ri}{n} \quad \text{สมการที่ (2)}$$

เมื่อ IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

Ri = ผลรวมคะแนนจากจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดย กำหนดการให้คะแนนของความเห็นผู้เชี่ยวชาญมีความหมาย ดังนี้

ให้ +1 หมายถึง แนใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

ให้ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจแน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับตัวชี้วัด

ให้ -1 หมายถึง แนใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด

โดย เกณฑ์การพิจารณาผลการคำนวณของค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1

- ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
- ค่า IOC น้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นใช้ไม่ได้ ควรตัดทิ้งหรือปรับปรุงใหม่

3.3.4 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

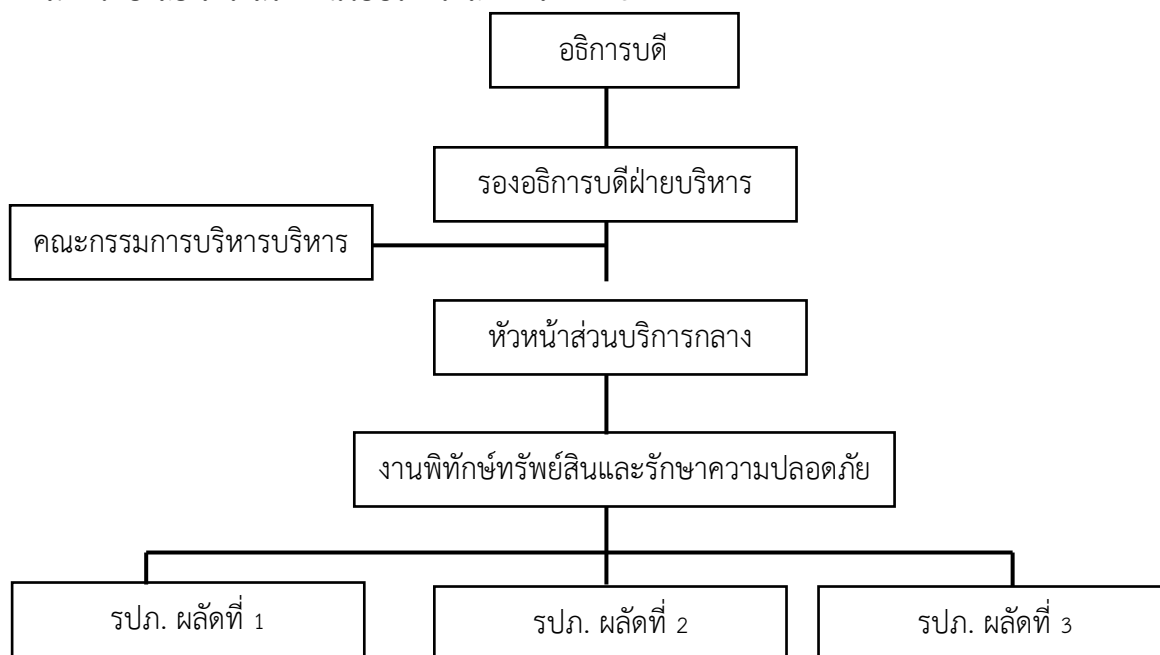
การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของเรื่องแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และแบบวัดระดับความเครียด จะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของคอนบาร์ช (Cronbach 's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าต่ำสุด คือ 0.7

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. แจ้งหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถาม
2. แจ้งวัตถุประสงค์ และขอความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถาม กำหนดเวลาการเก็บคืน 7 วัน โดยนำแบบสอบถามไปแจกและรับคืนด้วยตนเองในแต่ละสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน
3. นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ (ใช้โปรแกรมทางสถิติ)
4. แก้ไขการประเมินปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อมจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลงพื้นที่ปฏิบัติงานจริงในการตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม และเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหา ได้แก่ การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดเสียง และการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงาน

โครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างสั่งการและกำกับดูแลหน่วยงานของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ แบ่งออก 7 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการต่างประเทศ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวางแผน และยุทธศาสตร์การพัฒน์ ฝ่ายวิจัยและบริการสังคม ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัย โครงสร้างหน่วยบริการกลางดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แผนผังโครงสร้างหน่วยงานส่วนบริการกลาง

จากภาพที่ 3.1 งานพิทักษ์ทรัพย์สินและรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารสังกัดส่วนบริการกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นงานพิทักษ์ทรัพย์สินและรักษาความปลอดภัย สังกัดส่วนบริการกลาง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ลักษณะงาน และหน้าที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย แบ่งออกเป็น 4 งาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ส่วนงานที่รับผิดชอบและภาระงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

ลำดับ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ภาระงาน
1	เจ้าหน้าที่บังคับการ	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุมการลงเวลาเข้าและออกงานกับอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ รปภ. แต่ละผลัด - ประสานงานด้านความปลอดภัยและเจรจาบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - จัดทำวันพักให้พนักงาน รปภ. - ควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รปภ. ตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย - จัดทำรายงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รปภ. - ฝึกทบทวนความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ รปภ. - ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย
2	เจ้าหน้าที่บริการ	<ul style="list-style-type: none"> - บริการต้อนรับพนักงานและผู้ใช้บริการ - รักษาความปลอดภัย - รักษาทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและผู้มาใช้บริการมหาวิทยาลัย - บริการข้อมูล ประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย
3	พนักงานวิทยุสื่อสาร	<ul style="list-style-type: none"> - ควบคุมระบบวิทยุสื่อสาร - ประสานงานรักษาความปลอดภัย - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย
4	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและผู้ใช้บริการมหาวิทยาลัย - ฝ้าระวัง ป้องกันอัคคีภัยและระงับเหตุที่เกิดขึ้นจากอัคคีภัยและแจ้ง - จัดบริการ ควบคุมระบบจราจรให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

จุดปฏิบัติงาน จุดปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทั้งหมด 55 จุด ปัจจุบันมีพนักงานประจำตำแหน่งจำนวน 36 - 44 จุด แสดงได้ตามภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 แผนผังมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

จากภาพที่ 3.2 แผนผังมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ แสดงจุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทั้งหมด 55 จุด ปัจจุบันมีพนักงานประจำตำแหน่งจำนวน 36 - 44 จุด ตามสัญลักษณ์ ซึ่งผู้ทำการวิจัยแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

สัญลักษณ์ \triangle แสดงถึงป้อมยามจุดตรวจบุคคลเข้า ออก (เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องทำการตรวจบุคคลเข้า ออก ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร)

สัญลักษณ์ \bigcirc แสดงถึงป้อมยามจุดหอพักนักศึกษา (พื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่ออาคาร 1:1)

สัญลักษณ์ \square แสดงถึงป้อมยามจุดอาคาร สถานที่ (พื้นที่รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต่ออาคารมากกว่าหนึ่งจุด)

กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่ยึดในการทำงาน

1. เข้าแถวรวมเวรก่อนเข้างาน 30 นาที
2. ทำงานเป็นกะ แบ่งเป็น 3 ผลัด
 - ผลัดที่ 1 เวลา 08.00 – 16.00 น.
 - ผลัดที่ 2 เวลา 16.00 – 24.00 น.
 - ผลัดที่ 1 เวลา 24.00 – 08.00 น.
3. แต่งกายถูกต้องตามเครื่องแบบพนักงาน

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถูกนำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ค่าสถิติตามขั้นตอนดังนี้



1. ตรวจสอบข้อมูล โดยการนับแบบสอบถามที่ได้คืนต้องมีการตรวจนับอย่างถูกต้อง แล้วนำมากรอกข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Microsoft Excel) โดยกำหนดรหัสสำหรับข้อมูลทุกชุดของแบบสอบถาม
2. ป้อนข้อมูลและบันทึกข้อมูลไว้ในโปรแกรมทางสถิติ โดยกำหนดให้แต่ละสดมภ์แทนค่าข้อมูลแต่ละตัวแปร และกำหนดในแต่ละแถวแทนข้อมูลแบบสอบถามแต่ละชุด
3. ตรวจสอบข้อมูลและบันทึก ทำการตรวจสอบข้อมูล ตัวแปรต่าง ๆ อีกครั้งเพื่อความถูกต้อง หากพบว่ามีข้อผิดพลาดต้องแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้อง


4. วิเคราะห์ข้อมูล เลือกวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้คำตอบตามจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนดไว้

3.5.2 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดเสียง และการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจวัดมาแปรผลตามพารามิเตอร์ที่ตรวจวัด และเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

- เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม

ลำดับ	ชื่อเครื่องมือ	คุณลักษณะ	รูปภาพ
1	เครื่องมือตรวจวัดแสงสว่าง(Digital Light Meter) Serial No. : Q 584924 /Model: 407026	1. Measurement ranges ; LUX: 0 to 50,000 LUX (3 range) ; Fc (3 range) ; Relative mode: 0-1,999 LUX 2. Accuracy \pm (4% + 2 digits) of full scale	
2	เครื่องมือตรวจวัดเสียง (Sound Level Meter)แบบ: LxT2/หมายเลขเครื่อง :0002183	1. Measurement Range(dB SPL); A : 37 to 139 C : 37 to 139 Z : 42 to 139 2. Dynamic Range (A-weighted) ; 27 to 139 dB SP 3. SPL Maximum Level : 139 dB SPL 4. Peak Level:142 dB	

ลำดับ	ชื่อเครื่องมือ	คุณลักษณะ	รูปภาพ
3	<p>เครื่องมือตรวจวัดความร้อน (Area Heat Stress Monitor/Model : QT-34/Serial Number:TEJ020005</p>	<p>Sensor Specification</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dry bulb sensor - 1000 Ohm platinum RTD Accuracy and ranges: $\pm 0.5^{\circ}\text{C}$ from 0°C to 120°C ($\pm 0.9^{\circ}\text{F}$ from 32°F to 248°F) 2. Wet bulb sensor - 1000 Ohm platinum RTD Accuracy and ranges: $\pm 0.5^{\circ}\text{C}$ from 0°C to 120°C ($\pm 0.9^{\circ}\text{F}$ from 32°F to 248°F) 3. Globe sensor - 1000 Ohm platinum RTD Accuracy and ranges: $\pm 0.5^{\circ}\text{C}$ from 0°C to 120°C ($\pm 0.9^{\circ}\text{F}$ from 32°F to 248°F) 4. Relative humidity sensor Accuracy and ranges: $\pm 5\%$ from 20 to 95% (non-condensing) 	

- การตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม การตรวจวัดด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การตรวจวัดแสงสว่าง เสียง และความร้อนในห้องปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งการตรวจวัดด้านต่าง ๆ จะมีวิธีการรายละเอียดแตกต่างกันไป ดังนี้

- การตรวจวัดแสงสว่าง

การตรวจวัดแสงสว่างมีรายละเอียดดังนี้ คือ ผู้วิจัยทำการตรวจวัดแสงสว่างตามผลัดในการปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงาน โดยการเลือกจุดปฏิบัติงานจุดละ 1 ตำแหน่ง ได้แก่ จุดตรวจบุคคลเข้า – ออก, จุดหอพักนักศึกษา และจุดอาคาร สถานที่ โดยแต่ละจุดปฏิบัติงานจะทำการตรวจวัดทั้ง 3 ผลัด และทำการเก็บข้อมูล 1 ครั้ง แสดงดังภาพที่ 3.3, ภาพที่ 3.4 และภาพที่ 3.5



ภาพที่ 3.3 การตรวจวัดแสงสว่างจุดหอพักนักศึกษา

จากภาพที่ 3.3 แสดงตัวอย่างการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริเวณจุดหอพักนักศึกษา ซึ่งเป็นผลัดปฏิบัติงาน ผลัด 08.00 – 16.00 น.



ภาพที่ 3.4 การตรวจวัดแสงสว่างจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก

จากภาพที่ 3.4 แสดงตัวอย่างการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก ซึ่งเป็นผลัดปฏิบัติงาน ผลัด 16.00 – 24.00 น.



ภาพที่ 3.5 การตรวจวัดแสงสว่างจุดอาคาร สถานที่

จากภาพที่ 3.5 แสดงตัวอย่างการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณรั้วปิดขอบจุดอาคาร สถานที่ ซึ่งเป็นผลัดปฏิบัติงาน ผลัด 16.00 – 24.00 น.

- การตรวจวัดเสียง

การตรวจวัดเสียงมีรายละเอียดดังนี้ คือ ผู้วิจัยทำการตรวจวัดเสียงตามจุดที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ จุดตรวจบุคคลเข้า – ออก, จุดหอพักนักศึกษา และจุดอาคาร สถานที่ จุดละ 1 ตำแหน่ง โดยการตรวจวัดเสียงจะทำการติดตั้งเครื่องวัดเสียงไว้ 24 ชั่วโมง และทำการเก็บข้อมูล 1 ครั้ง แสดงดังภาพที่ 3.6, ภาพที่ 3.7 และภาพที่ 3.8



ภาพที่ 3.6 การตรวจวัดเสียงบริเวณจุดอาคาร สถานที่

จากภาพที่ 3.6 แสดงการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณรั้วปิดขอบจุดอาคาร สถานที่



ภาพที่ 3.7 การตรวจวัดเสียงบริเวณจุดหอพักนักศึกษา

จากภาพที่ 3.7 แสดงการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณการตรวจวัดเสียงบริเวณจุดหอพักนักศึกษา



ภาพที่ 3.8 การตรวจวัดเสียงบริเวณรับผิดชอบจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก

จากภาพที่ 3.8 แสดงการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณการตรวจวัดเสียงบริเวณจุดตรวจบุคคลเข้า-ออก

- การตรวจวัดความร้อนในห้องปฏิบัติงาน

การตรวจวัดความร้อนในห้องปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้ คือ ผู้วิจัยทำการตรวจวัดความร้อนตามจุดที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ จุดตรวจบุคคลเข้า – ออก, จุดหอพักนักศึกษา และจุดอาคาร สถานที่ จุดละ 1 ตำแหน่ง โดยการตรวจวัดความร้อนจะทำการติดตั้งเครื่องตรวจวัดความร้อนในช่วงเวลาที่ร้อนที่สุด 2 ชั่วโมง และทำการเก็บข้อมูล 1 ครั้ง แสดงดังภาพที่ 3.9



ภาพที่ 3.9 การตรวจวัดความร้อน

จากภาพที่ 3.9 แสดงตัวอย่างการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบริเวณรับผิดชอบจุดตรวจบุคคลเข้าออก

3.6 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. ใช้สถิติพื้นฐานในการคำนวณ คือการแจกแจงความถี่ และร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของประชากร เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือนต่อรายจ่าย ผลัดในการปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงาน

2. ใช้สถิติพื้นฐานในการคำนวณ คือการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของประชากร สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. ใช้การวิเคราะห์ t-test เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร และการทดสอบการกระจายของข้อมูล

2. ใช้การวิเคราะห์ F-test เพื่อวิเคราะห์การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรแบ่งกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ภาครักษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราชนี้ มุ่งวิเคราะห์ความเครียดที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึงเสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดของข้อมูลในด้านต่าง ๆ และสามารถแสดงผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น จากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวน 90 คน แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด นำเสนอตามลำดับดังนี้

4.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 จำนวน 11 ข้อ ที่ได้รับข้อมูลจากการรวบรวม แจงนับตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลัดในการปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาหาจำนวนคนและค่าร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

(N=90)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	63.3
หญิง	33	36.7
รวม	90	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล(ต่อ)

(N=90)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	14	15.6
31 – 40 ปี	30	33.3
41 – 50 ปี	35	38.9
มากกว่า 50 ปี	11	12.2
รวม	90	100.0
สถานภาพ		
โสด	24	26.7
สมรส	54	60.0
เคยสมรส / แยกกันอยู่ / คู่สมรสเสียชีวิต	12	13.3
รวม	90	100.0
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	27	30.0
1 คน	14	15.6
2 คน	26	31.1
3 คน	16	17.8
4 คน	3	3.3
5 คน	1	1.1
6 คน	1	1.1
รวม	90	100.0
ช่วงระดับการศึกษาของบุตร		
ชั้นอนุบาล	7	7.8
ชั้นประถมศึกษา	65	72.2
ชั้นมัธยมศึกษา	18	20.0
ปริญญา	-	-
รวม	90	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (ต่อ)

(N=90)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่บังคับการ	1	1.1
เจ้าหน้าที่บริการ	3	3.3
พนักงานวิทยุสื่อสาร	2	2.2
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	84	93.3
รวม	90	100.0
ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)		
น้อยกว่า 1 ปี	17	18.9
1 ปี หรือมากกว่า	31	34.4
มากกว่า 1 ปี – 2 ปี	24	26.7
3 – 5 ปี	18	20.0
6 – 10 ปี	-	-
มากกว่า 10 ปี	-	-
รวม	90	100.0
ระดับการฝึกอบรม		
ไม่เคยอบรม	6	6.6
1 ครั้ง/ปี	24	26.7
2 ครั้ง/ปี	33	36.7
3 ครั้ง/ปี	27	30.0
รวม	90	100.0
เงินเดือน : รายจ่าย		
เงินเดือนมากกว่ารายจ่าย	9	10.0
เงินเดือนน้อยกว่ารายจ่าย	63	70.0
เงินเดือนเท่ากับรายจ่าย	18	20.0
รวม	90	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล (ต่อ)

(N=90)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
ผลัดในการปฏิบัติงาน		
ผลัดที่ 1 เวลา 08.00 – 16.00 น.	27	30.0
ผลัดที่ 2 เวลา 16.00 – 24.00 น.	35	38.9
ผลัดที่ 3 เวลา 24.00 – 08.00 น.	28	31.1
จุดที่ปฏิบัติงาน		
ตรวจบุคคลเข้า – ออก	24	26.7
จุดหอพักนักศึกษา	35	38.9
จุดอาคาร สถานที่	31	34.4
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยแสดงรายละเอียดของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.7 ซึ่งพบว่าเพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงเนื่องจากด้วยลักษณะของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลความปลอดภัย ทำให้มีการรับเพศชายเข้ามาทำงานมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุดคือ อายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.2 ทั้งนี้เพราะลักษณะของการทำงานต้องอาศัยคนทำงานที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ส่งผลทำให้อายุของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในครั้งนี้นี้อ่อนข้างจะมีอายุมาก

ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุดคือ สถานภาพ เคยสมรส / แยกกันอยู่ / คู่สมรสเสียชีวิต คิดเป็นร้อยละ 13.3 และมีบุตรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาคือ ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีจำนวนบุตร 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และมีจำนวนบุตรที่น้อยที่สุดเท่ากัน คือ จำนวนบุตร 5 คน และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1 และช่วงระดับการศึกษาของบุตรส่วนใหญ่เป็นชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.0 และน้อยที่สุดคือชั้นอนุบาล คิดเป็นร้อยละ 7.8 ด้วยวัยที่อยู่ในวัยทำงานส่งผลให้เกินครึ่งหนึ่งของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีสถานภาพในการสมรสและมีจำนวนบุตรที่อยู่ในการปกครองต้องดูแลรวมไปถึงการส่งเสริมการศึกษา โดยส่วนมากบุตรยังคงเป็นเด็กเล็กที่อยู่ในระดับประถม

ตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงคือ เจ้าหน้าที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 3.3 พนักงานวิทยุสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 2.2 และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่บังคับการ คิดเป็นร้อยละ 1.1 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1 ปี หรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ มากกว่า 1 ปี – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยที่สุดคือน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9 ระดับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ 2 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 3 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 และน้อยที่สุดคือไม่เคยอบรม คิดเป็นร้อยละ 6.6 กลุ่มตัวอย่างที่สอบถามมาทั้งหมดส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งการรักษาความปลอดภัยเป็นส่วนมาก แต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก็มีตำแหน่งอื่น ๆ ตามตำแหน่งของการทำงานแต่เป็นส่วนน้อยเพราะระดับตำแหน่งอื่น ๆ จะเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมและคอยสั่งการควบคุมการทำงาน

เงินเดือน : รายจ่ายพบว่าส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่ารายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ เงินเดือนเท่ากับรายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 20.0 และน้อยที่สุดคือ เงินเดือนมากกว่ารายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 10.0 ทั้งนี้ด้วยสภาพเศรษฐกิจที่ค่อนข้างแย่งส่งผลให้ค่าดำรงชีพต่าง ๆ มีค่าใช้จ่ายที่สูงเพิ่มมากขึ้น ทำให้เงินเดือนน้อยกว่ารายจ่ายที่ต้องใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันทั้งในส่วนของตนเองและครอบครัว

ส่วนใหญ่ทำงานผลัดที่ 2 เวลา 16.00 – 24.00 น. คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือผลัดที่ 3 เวลา 24.00 – 08.00 น. คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุดคือผลัดที่ 1 เวลา 08.00 – 16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 30.0 จุดในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นจุดหอพักนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือจุดอาคาร สถานที่ คิดเป็นร้อยละ 34.4 และน้อยที่สุดคือตรวจบุคคลเข้า – ออก คิดเป็นร้อยละ 26.7 ในการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีการแบ่งผลัดการทำงานและจุดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในแต่ละช่วงเวลาเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและประสิทธิภาพสูงสุดในการรักษาความปลอดภัยภายในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรได้แบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 46 ข้อ ที่พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของศรีนยา เสนโสภา ซึ่งเห็นความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวน 90 คน ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) เพื่อทำการวิเคราะห์การกระจายข้อมูล แล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แปลผล
1.00 – 2.33	1	มีผลต่อความเครียดสูง
2.34 – 3.66	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3.67 – 5.00	3	มีผลต่อความเครียดน้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล
1.สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.19	0.57	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
1.ขนาดตุ้ยาม/โตะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.63	0.71	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
2.อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม	3.51	0.72	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3.เก้าอี้ยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย	2.90*	0.86	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
4. แสงสว่างในตุ้ยาม/โตะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน	2.98	1.11	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
5.ตุ้ยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แม่ลง พาหนะนำโรค ฯลฯ	2.93	1.05	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
2.ลักษณะงาน	3.71	0.42	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
6.ปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.79	0.57	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
7.งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.87	0.67	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
8.องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.89	0.80	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
9.งานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ	3.73	0.95	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
10.ไม่รู้สึกรีดกั้วลในงาน ซึ่งต้องดูแลความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากรและทรัพย์สินขององค์กร	3.89	0.89	3	มีผลต่อความเครียดน้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล
11.ช่วงเวลาพักกลางวัน วันหยุด หรือวันพักก่อนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.72	1.01	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
12.งานที่ทำอยู่สร้างแรงจูงใจได้ เช่น การทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสองเท่า	4.18	0.82	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
13.งานเป็นงานอันตรราย ไม่ปลอดภัย	2.62*	0.89	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3.ค่าตอบแทนต่อการทำงาน	3.27	0.71	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
14.ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.67*	0.95	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
15.ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.61	0.83	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
16.ทำงานเข้ากะแต่ละครั้งได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.44	0.80	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
17.ได้รับเงินตอบแทนค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.41	0.91	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
18.ได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานนี้ในองค์กรอื่น	3.23	0.90	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
4.สวัสดิการ	3.28	0.91	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
19.มีสวัสดิการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสม	3.64	0.96	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
20.มีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม	3.20	1.15	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
21.สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก	3.26	1.09	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
22.หน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนรับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม	3.13*	1.22	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
23.หน่วยงานได้จัดน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ	3.16	1.09	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
5.ความมั่นคงของงาน	3.91	0.71	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
24.องค์กรมีความมั่นคง	3.58*	0.95	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
25.เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ควรมีการปลดพนักงาน	3.97	1.08	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
26.มั่นใจในตำแหน่งของตัวเอง	3.90	0.84	3	มีผลต่อความเครียดน้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล
27.ภักดีต่อองค์กรตลอดเกษียณอายุงาน	4.19	0.86	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
6.ความก้าวหน้าในงาน	3.62	0.76	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
28.งานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม	3.46*	1.03	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
29.การสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน เหมาะสม	3.61	0.99	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
30.ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ของงาน	3.71	0.89	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
31.องค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว	3.70	0.80	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
32.องค์กรมีดัชนีชี้วัด ผลสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.60	0.80	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.86	0.57	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
•ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน	3.97	0.76	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
33.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ ในเรื่องงาน	3.57*	0.84	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
34.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวมได้ใน เรื่องส่วนตัว	3.76	0.81	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
35.สามารถรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้	4.04	0.70	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
36.สามารถทำหน้าที่แทน หรือปฏิบัติงาน แทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น	4.01	0.73	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
37.เพื่อนร่วมงานสามารถทำหน้าที่แทน หรือ ปฏิบัติงานแทนได้เมื่อไม่อยู่	3.87	0.75	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
38.ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.11	0.69	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
39.เป็นมิตร มีน้ำใจและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อน ร่วมงานทุกคน	4.38	0.66	3	มีผลต่อความเครียดน้อย

ตารางที่ 4.2 ระดับความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล
40. ยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาได้เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนหรือถูกกล่าวชม	4.03	0.88	3	มีผลต่อความเครียดน้อย
•ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.20	0.93	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
41. เมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือ ต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.79	0.88	3	มีผลต่อความเครียดมาก
42. ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาใน เรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.74	0.91	3	มีผลต่อความเครียดมาก
43. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้	3.67	1.02	3	มีผลต่อความเครียดมาก
44. ผู้บังคับบัญชาขอให้ชื่นชม ยกย่อง ชมเชย ผลงานของบุคคลใต้บังคับบัญชาเมื่อบุคคล เหล่านั้นมีผลงานเด่น	3.72	0.92	3	มีผลต่อความเครียดมาก
45. ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจ ดูแลบุคคลใต้ บัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	2.17	0.94	1	มีผลต่อความเครียดสูง
46. ผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็น ธรรม	2.13*	0.88	1	มีผลต่อความเครียดสูง
ภาพรวม	3.54	0.67	2	มีผลต่อความเครียดปาน กลาง

จากตารางที่ 4.2 โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.57$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือเก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย ($\bar{X} = 2.90$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือตู้ยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 1.05$) และน้อยที่สุดคือขนาดตู้ยาม/โต๊ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.71$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมการทำงานมีความพร้อมในการทำงานในระดับหนึ่งทำให้ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความเครียดมีไม่มาก แต่ก็ต้องมีการพยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้พร้อมอยู่เสมอทั้งในเรื่องของเสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค เป็นต้น

ลักษณะงานมีผลต่อความเครียดน้อย ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.42$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคืองานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือช่วงเวลาพักกลางวัน วันหยุด หรือวันพักผ่อนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 1.01$) และน้อยที่สุดคืองานที่ทำอยู่สร้างแรงจูงใจได้ เช่น การทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสองเท่า ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.82$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานเป็นงานที่ไม่ได้มีความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินงานมาก ทำให้มีความเครียดน้อย

ค่าตอบแทนต่อการทำงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.71$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.67$, $SD = 0.95$) รองลงมาคือได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานนี้ในองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.90$) และน้อยที่สุดคือได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.83$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูงทำให้รายได้ อาจไม่เพียงพอ กับรายจ่าย ส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนต่อการทำงานมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

สวัสดิการมีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.91$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือหน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อน รับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 1.22$) รองลงมาคือหน่วยงานได้จัดน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ ($\bar{X} = 3.16$, $SD = 1.09$) และน้อยที่สุดคือมีสวัสดิการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.96$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสวัสดิการเป็นสิ่งที่จะได้รับนอกเหนือจากรายได้ต่อเดือน ซึ่งสวัสดิการต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายได้ในระดับหนึ่งทั้งสวัสดิการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยจากการทำงาน พื้นที่สำหรับพักผ่อน รับประทานอาหาร หรือห้องน้ำ เป็นต้น ซึ่งปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

ความมั่นคงของงานมีผลต่อความเครียดน้อย ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.71$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือองค์กรมีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.95$) รองลงมาคือมั่นใจในตำแหน่งของตัวเอง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.84$) และน้อยที่สุดคือผู้ภักดีต่อองค์กรตลอดเกษียณอายุงาน ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.86$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความมั่นคงของงานมีผลต่อรายได้ที่จะได้รับ แต่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีสัญญาณในการทำงานที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ปัจจัยความมั่นคงของงานมีผลต่อความเครียดในระดับน้อย

ความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.76$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคืองานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.03$) รองลงมาคือองค์กรมีดัชนีชี้วัด ผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.80$) และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.89$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการทำงานต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานย่อม

คาดหวังความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่มีความมั่นคงขึ้น ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกเหนือไปจากนี้การได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งก็เป็นหนึ่งในสาเหตุที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานได้ด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อความเครียดน้อย ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาในรายด้านย่อยพบว่าความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานมีผลต่อความเครียดน้อย ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.76$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ในเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.84$) รองลงมาคือสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวมได้ในเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.81$) และน้อยที่สุดคือเป็นมิตร มีน้ำใจและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.66$) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อความเครียดปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.93$) ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.13$, $SD = 0.88$) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจ ดูแลบุคคลใต้บัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 2.17$, $SD = 0.94$) และน้อยที่สุดคือเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.88$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเป็นแบบต่างคนต่างทำงานไม่ได้มีการคลุกคลีและสนิทสนมเท่าที่ควร ทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรส่งผลต่อความเครียดในระดับน้อย

4.1.3 ข้อมูลระดับความเครียด

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามโดยได้พัฒนามาจากแบบวัดระดับความเครียดของสวนปรุง (ศรีนยา เสนโสพิศ, 2551) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม กรอกคะแนนด้วยตนเอง จำนวน 33 ข้อ แสดงผลข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนคนและร้อยละของความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำนวน 90 คน

ระดับ	จำนวนคน	ร้อยละ	ช่วงคะแนน	แปลผล
1	35	38.9	33.00 – 59.40	ผู้ตอบไม่จริงจัง ไม่สนใจในคำถาม
2	38	42.2	59.41 – 85.80	ผู้ตอบปกติหรือไม่เครียด
3	15	16.7	85.81 – 112.20	ผู้ตอบมีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย
4	2	2.2	112.21 – 138.60	ผู้ตอบมีความเครียดปานกลาง
5	-	-	138.61 – 165.00	ผู้ตอบมีความเครียดมาก
ทั้งหมด	90	100.0		

จากตารางที่ 4.3 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่มีอาการปกติหรือไม่เครียด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือไม่จริงใจในคำถาม จำนวน 35 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 38.9 มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดคือมีความเครียดปานกลาง จำนวน 2 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 2.2

4.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ใช้จำนวน 90 คน โดยส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยความเครียด และส่วนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยความเครียด เพื่อหาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความแตกต่างกัน

4.2.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 จำนวน 11 ข้อ ที่ได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรวบรวม แจนนับตามปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษา ของบุตร ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลัดที่ปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงานทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทำการวิเคราะห์การกระจายข้อมูล โดยใช้ t - test ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 ค่า และใช้ F- test เมื่อมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ค่า เมื่อ F-test แล้วพบว่าแตกต่างกันมีนัยสำคัญ แล้วจึงนำค่าเฉลี่ยมาทำตาราง LSD (Least Significant Difference) เพื่อทดสอบหาความแตกต่างด้วยการจับคู่พหุคูณ

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเพศ (N=90)

เพศ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ชาย	71.26 ^{*1}	19.18	2	ปกติหรือไม่เครียด	.037*
หญิง	62.42	18.92	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.46	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*P<0.05, ^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามเพศของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

เพศหญิงและเพศชายมีวิธีการในการรับแรงกดดันในการทำงานและความเครียดต่าง ๆ ส่งผลทำให้เพศหญิงและเพศชายมีระดับความเครียดที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ (N=90)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ไม่เกิน 30 ปี	64.14	16.89	2	ปกติหรือไม่เครียด	.096
31- 40 ปี	69.63	23.49	2	ปกติหรือไม่เครียด	
41 -50 ปี	64.37	17.02	2	ปกติหรือไม่เครียด	
มากกว่า 50 ปี	80.18 ^{*1}	13.19	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*P<0.05, ^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุที่ไม่ได้ห่างกันมากนักและประกอบกับเป็นวัยที่อยู่ในงานที่ทำหน้าที่ไม่ได้แตกต่างกันมาก ส่งผลทำให้อายุแต่ละช่วงอายุทั้ง 4 ช่วงอายุมีระดับความเครียดที่ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตามอายุ (N=90)

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ไม่เกิน 30 ปี	31- 40 ปี	41 -50 ปี	มากกว่า 50 ปี
ไม่เกิน 30 ปี	64.14	-	-5.490	-.229	-16.039*
31- 40 ปี	69.63		-	5.262	-10.548
41 -50 ปี	64.37			-	-15.810*
มากกว่า 50 ปี	80.18				-

*P<0.05

จากตารางที่ 4.6 การทดสอบความแตกต่างความเครียดจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ พบว่า P-value ต่ำกว่า 0.05 ในบางช่วงอายุ แปลได้ว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และ 41 -50 ปี กับมากกว่า 50 ปี มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีอายุ 31- 40 ปี กับ 41 -50 ปี มีระดับความเครียดไม่

แตกต่างกัน สรุปได้ว่าช่วงอายุไม่เกิน 30 ปีกับอายุมากกว่า 50 ปี และอายุ 41 -50 ปีกับอายุมากกว่า 50 ปี มีความเครียดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยภาระหน้าที่และชีวิตสมรสที่ต่างกันไปตามช่วงอายุทำให้มีภาระรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดต่างกันไปด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพ (N=90)

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
โสด	65.83	17.69	2	ปกติหรือไม่เครียด	.061
สมรส	66.26	17.81	2	ปกติหรือไม่เครียด	
เคยสมรส/แยกกันอยู่/คู่สมรส เสียชีวิตแล้ว	80.33 ^{*1}	26.23	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*P<0.05, ^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความรับผิดชอบในภาพรวมที่คล้ายคลึงกันส่งผลทำให้เกิดความเครียดที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตามสถานภาพ (N=90)

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	เคยสมรส/แยกกันอยู่/คู่สมรส เสียชีวิตแล้ว
โสด	65.83	-	-4.26	-14.500 [*]
สมรส	66.26		-	-14.074 [*]
เคยสมรส/แยกกันอยู่/คู่ สมรสเสียชีวิตแล้ว	80.33			-

*P<0.05

จากตารางที่ 4.8 การทดสอบความแตกต่างความเครียดจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ พบว่า P-value ต่ำกว่า 0.05 ในบางสถานภาพแปลได้ว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพโสดและสมรสกับเคยสมรส/แยกกันอยู่/คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีสถานภาพโสดกับสมรสมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพบ่งบอกถึงความรับผิดชอบและภาระหน้าที่ของความเป็นพ่อ แม่ และลูก ดังนั้นอาจส่งผลให้สถานภาพที่ต่างกันออกไปความเครียดย่อมแปรเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมและปัจจัยสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามจำนวนบุตร (N=90)

จำนวนบุตร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ไม่มีบุตร	73.85	23.42	2	ปกติหรือไม่เครียด	.567
1 คน	69.21	20.96	2	ปกติหรือไม่เครียด	
2 คน	62.79	15.77	2	ปกติหรือไม่เครียด	
3 คน	66.81	16.71	2	ปกติหรือไม่เครียด	
4 คน	65.67	21.77	2	ปกติหรือไม่เครียด	
5 คน	60.00	-	2	ปกติหรือไม่เครียด	
6 คน	75.00 ^{*1}	-	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามจำนวนบุตรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การมีบุตรจะมีแค่บางส่วนเมื่อเทียบกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด การมีบุตรถือเป็นความรับผิดชอบที่จะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามมามากมาย อาทิเช่น ค่าเล่าเรียน ค่าอาหาร ค่าเสื้อผ้า และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ที่จะตามมาอีกมากมาย ดังนั้นไม่ว่าจะมีจำนวนบุตรกี่คนก็ตามย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดได้ไม่ต่างกันเพราะถึงอย่างไรก็ตามการเลี้ยงบุตรย่อมทำให้เกิดความเครียดได้บ้างในบางครั้ง ซึ่งเมื่อเทียบกันในระดับของคนมีบุตรแล้วความเครียดย่อมถือได้ว่าเป็นความใกล้เคียงกันทำให้ความเครียดที่เกิดขึ้นจึงไม่มีความแตกต่างมากเท่าที่ควร

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามระดับการศึกษาของบุตร

(N=90)

ระดับการศึกษาของบุตร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ชั้นอนุบาล	68.71 ^{*1}	24.29	2	ปกติหรือไม่เครียด	.810
ชั้นประถมศึกษา	68.69	19.50	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ชั้นมัธยมศึกษา	65.33	18.23	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ปริญญา	-	-	-	-	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*1 หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการศึกษาของบุตรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีระดับการศึกษาของบุตรแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระดับการศึกษาอยู่ในระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมือนกันทำให้การดูแล การส่งเสียค่าใช้จ่ายในเรื่องต่าง ๆ ของบุตรมีความใกล้เคียงกัน ส่งผลให้เกิดความเครียดในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามตำแหน่งงาน

(N=90)

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
เจ้าหน้าที่บังคับการ	69.00 ^{*1}	-	2	ปกติหรือไม่เครียด	.999
เจ้าหน้าที่บริการ	67.67	8.505	2	ปกติหรือไม่เครียด	
พนักงานวิทยุสื่อสาร	66.00	26.870	2	ปกติหรือไม่เครียด	
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	68.07	19.886	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.458	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*1 หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่

แตกต่างกัน ทั้งนี้ในการสอบถามข้อมูลในการวิจัยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่งผลให้ข้อมูลในภาพรวมออกมาใกล้เคียงกันนั่นคือความเครียดไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N=90)

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
น้อยกว่า 1 ปี	58.71	15.21	1	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจในคำถาม	.026*
1 ปี หรือมากกว่า	64.74	18.44	2	ปกติหรือไม่เครียด	
มากกว่า 1 ปี – 2 ปี	74.58 ^{*1}	22.01	2	ปกติหรือไม่เครียด	
3 – 5 ปี	73.72	17.50	2	ปกติหรือไม่เครียด	
6 -10 ปี	-	-	-	-	
มากกว่า 10 ปี	-	-	-	-	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

*P<0.05, ^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่มีประสบการณ์ทำงานยิ่งมากขึ้น อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและอาจจะก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ ดังนั้นการมีประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันย่อมอาจมีความเครียดที่ต่างกันออกไปด้วย

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรายคู่จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(N=90)

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 ปี หรือมากกว่า	มากกว่า 1 ปี – 2 ปี	3 – 5 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	58.71	-	-6.036	-15.877*	-15.016*
1 ปี หรือมากกว่า	64.74		-	-9.841	-8.980
มากกว่า 1 ปี – 2 ปี	74.58			-	.861

*P<0.05

จากตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างความเครียดจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า P-value ต่ำกว่า 0.05 ในบางช่วงประสบการณ์ทำงาน แปลได้ว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับ มากกว่า 1 ปี – 2 ปี และ 3 – 5 ปี มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับ 1 ปี หรือมากกว่า มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปีกับมากกว่า 1 ปี – 2 ปี และ 3 – 5 ปี มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี – 2 ปี กับ 3 – 5 ปี มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่เข้ามาในปีแรกต้องมีการเรียนรู้และการปรับตัวในการทำงานทำให้อาจจะไม่มีเวลาในการไปพะวงเรื่องอื่น ๆ ในการทำงานมากนักส่งผลให้ยังไม่ค่อยมีความเครียดมาก เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานมาหลายปีย่อมมีการโยยหาความมั่นคงในการทำงานก่อให้เกิดความคาดหวังและหากเมื่อไม่เป็นไปตามหวังก็ก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามระดับการฝึกอบรม (N=90)

ระดับการฝึกอบรม	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ไม่เคยอบรม	54.83	11.46	1	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจในคำถาม	.093
1 ครั้ง/ปี	62.83	20.13	2	ปกติหรือไม่เครียด	
2 ครั้ง/ปี	72.00 ^{*1}	19.77	2	ปกติหรือไม่เครียด	
3 ครั้ง/ปี	70.70	18.40	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามระดับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีระดับการฝึกอบรมแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้การฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ทางหน่วยงานส่งให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไปอบรม เพื่อให้มีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานและพร้อมรับมือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนย่อมมีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นระดับการฝึกอบรมจึงอาจไม่ส่งผลต่อความเครียด

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามเงินเดือน : รายจ่าย (N=90)

เงินเดือน : รายจ่าย	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
เงินเดือนมากกว่ารายจ่าย	60.44	12.32	2	ปกติหรือไม่เครียด	.383
เงินเดือนน้อยกว่ารายจ่าย	68.11	18.55	2	ปกติหรือไม่เครียด	
เงินเดือนเท่ากับรายจ่าย	71.50 ^{*1}	24.74	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.46	2	ปกติหรือไม่เครียด	

^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามเงินเดือน : รายจ่ายของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีเงินเดือน : รายจ่ายแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากไม่ว่าจะมีรายได้หรือเงินเดือนในระดับใดก็ตามย่อมมีภาระและหน้าที่ในการใช้จ่ายตามแต่ภาระของตนเอง ดังนั้นความเครียดที่จะเกิดขึ้นย่อมมีความแตกต่างกันไปตามระดับของตนเอง แต่เมื่อเทียบกับใน 3 กลุ่มแล้วพบว่าไม่ถึงกับระดับมีความเครียดส่งผลให้มีความเครียดไม่ต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามผลัดที่ปฏิบัติงาน (N=90)

ผลัดที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ผลัดที่ 1	72.33 ^{*1}	22.99	2	ปกติหรือไม่เครียด	.384
ผลัดที่ 2	66.63	17.94	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ผลัดที่ 3	65.61	17.50	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามผลัดที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีผลัดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผลัดที่ปฏิบัติงานมีระยะเวลาในการทำงานที่เท่ากันและการทำงานต่าง ๆ ได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชาที่ทุกคนต้องทำงานในระยะเวลาที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นจึงทำให้ไม่มีผลที่จะทำให้เกิดความเครียดขึ้น

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามจุดที่ปฏิบัติงาน (N=90)

จุดที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล	P-value
ตรวจบุคคลเข้า – ออก	65.13	14.39	2	ปกติหรือไม่เครียด	.224
จุดหอพักนักศึกษา	65.80	21.10	2	ปกติหรือไม่เครียด	
จุดอาคาร สถานที่	72.77 ^{*1}	20.58	2	ปกติหรือไม่เครียด	
ทั้งหมด	68.02	19.45	2	ปกติหรือไม่เครียด	

^{*1} หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยความเครียดมากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามจุดที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีจุดที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจุดที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมาจากผู้บังคับบัญชาที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม ดังนั้นจึงทำให้ไม่มีผลที่จะทำให้เกิดความเครียดขึ้น

4.2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน ส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นำปัจจัยมาเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยความเครียด คำนวณโดยใช้สถิติ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (N=90)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
1.ขนาดตู้ยาม/โต๊ะยาม ประจำการมีความ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม
	เห็นด้วย	68.00	ปกติหรือไม่เครียด
	เห็นด้วยปานกลาง	77.00	ปกติหรือไม่เครียด
	ไม่เห็นด้วย	69.67	ปกติหรือไม่เครียด
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.45	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน(ต่อ) (N=90)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
2. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.024*
	เห็นด้วย	68.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.30	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.90	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	54.44	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
3.เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	67.33	ปกติหรือไม่เครียด	.045*
	เห็นด้วย	72.54	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.30	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	55.55	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	52.80	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
4. แสงสว่างในตู่ยาม/โต๊ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	77.80	ปกติหรือไม่เครียด	.001*
	เห็นด้วย	65.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	79.44	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	64.64	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.63	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
5.ตู่ยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	59.13	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.34	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	62.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
รวม				.022*

*P<0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าขนาดตู่ยาม/

โต๊ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย แสงสว่างในตู้ยาม/โต๊ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน และตู้ยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แม่ลง พาหนะนำโรค ฯลฯ แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอาจก่อให้เกิดเครียดความชื้นได้หลายประการที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมทั้งความร้อน เสียง และแสง

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (N=90)

ด้านลักษณะงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
6. ปริมาณงานมีความเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	67.38	ปกติหรือไม่เครียด	.609
	เห็นด้วย	71.73	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	64.68	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.17	ปกติหรือไม่เครียด	
7. งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.00	ปกติหรือไม่เครียด	.915
	เห็นด้วย	69.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.41	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.59	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	70.00	ปกติหรือไม่เครียด	
8. องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.128
	เห็นด้วย	60.29	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	65.03	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	70.95	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	37.50	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
9. งานที่ทำประจำเป็นงานที่ท้าทาย ไม่รู้สึกเบื่อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.50	ปกติหรือไม่เครียด	.019*
	เห็นด้วย	74.90	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	80.17	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	61.87	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.37	ปกติหรือไม่เครียด	

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน (ต่อ) (N=90)

ด้านลักษณะงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
10.ไม่รู้สึกวิตกกังวลในงานซึ่งต้องดูแลความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากรและทรัพย์สินขององค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.50	ปกติหรือไม่เครียด	.830
	เห็นด้วย	71.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	67.47	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.36	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	
11.ช่วงเวลาพักกลางวันวันหยุด หรือวันพักผ่อนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.064
	เห็นด้วย	72.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.95	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.06	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
12.งานที่ทำอยู่สร้างแรงจูงใจได้ เช่นการทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสองเท่า	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.227
	เห็นด้วย	69.33	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.25	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	70.94	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.55	ปกติหรือไม่เครียด	
13.งานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.018*
	เห็นด้วย	68.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.45	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
รวม				.356

*P<0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ และงานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องปริมาณงานมีความเหมาะสม งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ไม่รู้สึกวิตกกังวลในงาน ซึ่งต้องดูแลความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากรและทรัพย์สินขององค์กร ช่วงเวลาพักกลางวัน วันหยุด หรือวันพักผ่อนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และงานที่ทำอยู่สร้างแรงจูงใจได้ เช่นการทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสองเท่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้หลายประการที่เป็นผลมาจากความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ต้องทำอะไรซ้ำ ๆ เดิม ๆ ส่งผลทำให้หากผู้ปฏิบัติงานไม่ได้มีความรักในงานก็อาจจะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน (N=90)

ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
14.ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.021*
	เห็นด้วย	60.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.18	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	71.26	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.27	ปกติหรือไม่เครียด	
15.ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	69.50	ปกติหรือไม่เครียด	.054
	เห็นด้วย	62.49	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.06	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	86.00	มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	79.33	ปกติหรือไม่เครียด	
16.ทำงานเข้ากะแต่ละครั้งได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.239
	เห็นด้วย	-	-	
	เห็นด้วยปานกลาง	75.07	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	62.49	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.42	ปกติหรือไม่เครียด	

* $p < 0.05$

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน(ต่อ) (N=90)

ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
17.ได้รับเงินตอบแทนค่า ล่วงเวลาที่เหมาะสมกับ ปริมาณงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	74.25	ปกติหรือไม่เครียด	.294
	เห็นด้วย	73.14	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	65.09	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	61.11	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	72.00	ปกติหรือไม่เครียด	
18.ได้รับค่าตอบแทน เป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับงานนี้ใน องค์กรอื่น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	82.50	ปกติหรือไม่เครียด	.110
	เห็นด้วย	81.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	72.81	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	64.19	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.50	ปกติหรือไม่เครียด	
รวม				.132

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่องได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน ทำงานเข้ากะแต่ละครั้งได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับเงินตอบแทนค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานนี้ในองค์กรอื่น ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนต่อการทำงานถือเป็นปัจจัยที่ค่อนข้างมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเพราะความจำเป็นในการใช้เงินของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปตามภาระ บทบาทและหน้าที่ ซึ่งหากมีค่าตอบแทนต่อการทำงานที่ไม่เพียงพอแล้วนั้นย่อมที่จะทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ (N=90)

ด้านสวัสดิการ		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
19. มีสวัสดิการ รักษาพยาบาลและการ เจ็บป่วยจากการทำงาน อย่างเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	56.75	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.056
	เห็นด้วย	74.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	74.94	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.66	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.83	ปกติหรือไม่เครียด	
20. มีสวัสดิการการ ชดเชยประกันชีวิต เมื่อ ได้รับอุบัติเหตุอย่าง เหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.20	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.002*
	เห็นด้วย	71.11	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	76.15	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	60.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	51.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
21. สามารถเบิกค่ารักษา พยาบาลได้อย่างสะดวก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	59.13	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.37	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	62.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
22. หน่วยงานได้จัดพื้นที่ สำหรับพักผ่อน รับประทานอาหาร หรือ ห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.00	ปกติหรือไม่เครียด	.695
	เห็นด้วย	71.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.13	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.69	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	69.00	ปกติหรือไม่เครียด	
23. หน่วยงานได้จัดน้ำ ดื่มที่สะอาดเพียงพอ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.25	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.166
	เห็นด้วย	84.25	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	72.33	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	58.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	68.44	ปกติหรือไม่เครียด	
รวม				.054

*P<0.05

จากตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในเรื่องมีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องมีสวัสดิการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสม หน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อน รับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม และหน่วยงานได้จัดน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการถือว่ามีความสำคัญอีกหนึ่งปัจจัย เนื่องมาจากสวัสดิการเป็นสิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงจะได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน อาทิ เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น การได้รับสิทธิประโยชน์ในส่วนนี้ช่วยให้พนักงานประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลลงได้ และทำให้ลดความเครียดลงได้

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน (N=90)

ด้านความมั่นคงของงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
24.องค์กรมีความมั่นคง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.70	ปกติหรือไม่เครียด	.004*
	เห็นด้วย	79.40	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.32	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	61.80	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58.18	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
25.เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง องค์กรไม่ควรมีการปลด พนักงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	82.14	ปกติหรือไม่เครียด	.051
	เห็นด้วย	67.54	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.36	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	67.89	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	49.50	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
26.มั่นใจในตำแหน่งของ ตัวเอง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	75.75	ปกติหรือไม่เครียด	.069
	เห็นด้วย	78.95	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.79	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	60.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	66.33	ปกติหรือไม่เครียด	

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน (ต่อ) (N=90)

ด้านความมั่นคงของงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
27. ทัศนคติต่อองค์กรตลอด เกษียณอายุงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.093
	เห็นด้วย	76.31	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	71.32	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.06	ปกติหรือไม่เครียด	
รวม				.168

*P<0.05

จากตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่ององค์กรมีความมั่นคงแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ควรมีการปลดพนักงาน มั่นใจในตำแหน่งของตัวเอง ทัศนคติต่อองค์กรตลอดเกษียณอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนมีความคาดหวังที่จะได้ทำงานและมีรายได้ต่อเนื่องตลอดไปในช่วงวัยที่สามารถทำงานได้ หากงานที่ทำได้ซึ่งความมั่นคงหรือทำให้พนักงานขาดความมั่นใจในเรื่องของความมั่นคงในการทำงานก็จะก่อให้เกิดความเครียดได้

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน (N=90)

ด้านความก้าวหน้าในงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
28.งานได้รับการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็น ธรรม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	73.17	ปกติหรือไม่เครียด	.112
	เห็นด้วย	67.13	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	80.38	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	65.88	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.35	ปกติหรือไม่เครียด	
29.การสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	67.00	ปกติหรือไม่เครียด	.090
	เห็นด้วย	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.30	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.43	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.67	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
30.ผู้บังคับบัญชามีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับของงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.073
	เห็นด้วย	67.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	76.93	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	58.53	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	71.80	ปกติหรือไม่เครียด	
31.องค์กรมีลักษณะงานที่ ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ ง่ายและรวดเร็ว	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	77.67	ปกติหรือไม่เครียด	.001*
	เห็นด้วย	82.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.29	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	59.21	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.07	ปกติหรือไม่เครียด	
32. องค์กรมีดัชนีชี้วัด ผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพ ของ การ ปฏิบัติงาน ที่ เหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	72.50	ปกติหรือไม่เครียด	.068
	เห็นด้วย	91.00	มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.33	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.03	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.63	ปกติหรือไม่เครียด	
รวม				.055

*P<0.05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในเรื่ององค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็วแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนในเรื่องงานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม การสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เหมาะสม ผู้บังคับบัญชา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของงาน และองค์กรมีดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญมากสำหรับพนักงานที่เริ่มทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปเริ่มวางแผนและคาดหวังทิศทางในการทำงานในอนาคตของตนเองว่าต้องมีความพัฒนาขึ้นในแง่ของตำแหน่งหน้าที่และค่าตอบแทน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนสามารถก่อให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (N=90)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
•ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน				.121
33.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ในเรื่องงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.118
	เห็นด้วย	68.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.26	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.70	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.36	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
34.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวมได้ในเรื่องส่วนตัว	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.146
	เห็นด้วย	69.14	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.29	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	62.60	ปกติหรือไม่เครียด	

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร(ต่อ) (N=90)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
35.สามารถรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.178
	เห็นด้วย	67.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.78	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.27	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	75.50	ปกติหรือไม่เครียด	
36.สามารถทำหน้าที่แทนหรือปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.357
	เห็นด้วย	64.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	68.89	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	70.18	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.44	ปกติหรือไม่เครียด	
37.เพื่อนร่วมงานสามารถทำหน้าที่แทน หรือปฏิบัติงานแทนได้เมื่อไม่อยู่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.467
	เห็นด้วย	62.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.86	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.58	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58.44	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
•ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน				.121
38.ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.400
	เห็นด้วย	70.25	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	72.33	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	68.20	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.00	ปกติหรือไม่เครียด	
39.เป็นมิตร มีน้ำใจและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.102
	เห็นด้วย	71.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	75.45	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.65	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.43	ปกติหรือไม่เครียด	

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (ต่อ) (N=90)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
40. ยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาได้เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนหรือถูกกล่าวชม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.097
	เห็นด้วย	56.75	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.45	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	71.22	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	60.15	ปกติหรือไม่เครียด	
41. เมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.045*
	เห็นด้วย	-	-	
	เห็นด้วยปานกลาง	74.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	70.78	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58.67	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
42. ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	-	-	
	เห็นด้วยปานกลาง	115.33	มีความเครียดปานกลาง	
	ไม่เห็นด้วย	68.91	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.20	ปกติหรือไม่เครียด	
43. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	70.00	ปกติหรือไม่เครียด	.348
	เห็นด้วย	80.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	75.78	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	67.66	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.29	ปกติหรือไม่เครียด	
44. ผู้บังคับบัญชาขอให้ชื่นชมยกย่อง ชมเชยผลงานของบุคคลใต้บังคับบัญชาเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีผลงานเด่น	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.185
	เห็นด้วย	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	62.98	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	72.59	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	62.88	ปกติหรือไม่เครียด	

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (ต่อ) (N=90)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
45. ผู้บังคับบัญชาที่มีความใส่ใจดูแลบุคคลใต้บัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	70.00	ปกติหรือไม่เครียด	.571
	เห็นด้วย	77.20	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	69.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	66.07	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	65.31	ปกติหรือไม่เครียด	
46. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	65.50	ปกติหรือไม่เครียด	.036*
	เห็นด้วย	77.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.68	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.76	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.22	ปกติหรือไม่เครียด	
รวม				.064

*P<0.05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่าความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้ ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม แตกต่างก็มีระดับความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีส่วนอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน หากการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในองค์กรล้มเหลวก็อาจส่งผลให้การทำงานขาดความราบรื่นและส่งผลให้การทำงานมีปัญหาและนำไปสู่ความเครียดได้ในที่สุด

ตารางที่ 4.25 สรุปผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นรายชื่อที่แตกต่างกัน (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		66.22	ปกติหรือไม่เครียด	.022*
1.ขนาดตู้ยาม/โต๊ะยาม ประจำการมีความ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.018*
	เห็นด้วย	68.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.45	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
2.อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ กับงานมีความเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.024*
	เห็นด้วย	68.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.30	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.90	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	54.44	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
3.เก้าอี้นั่งยามประจำการ นั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	67.33	ปกติหรือไม่เครียด	.045*
	เห็นด้วย	72.54	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	70.30	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	55.55	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	52.80	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
4. แสงสว่างในตู้ยาม/โต๊ะ ยามประจำการมีเพียงพอ ในการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	77.80	ปกติหรือไม่เครียด	.001*
	เห็นด้วย	65.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	79.44	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	64.64	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.63	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
5.ตู้ยามมีสภาพการทำงาน ที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	59.13	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.34	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	62.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	

ตารางที่ 4.25 สรุปผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
ด้านลักษณะงาน		68.96	ปกติหรือไม่เครียด	.356
9.งานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.50	ปกติหรือไม่เครียด	.019*
	เห็นด้วย	74.90	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	80.17	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	61.87	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.37	ปกติหรือไม่เครียด	
13.งานเป็นงานอันตรายน่าไม่ปลอดภัย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.018*
	เห็นด้วย	68.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	69.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	57.45	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน		68.96	ปกติหรือไม่เครียด	.132
14.ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-	.021*
	เห็นด้วย	60.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.18	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	71.26	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.27	ปกติหรือไม่เครียด	
ด้านสวัสดิการ		63.59	ปกติหรือไม่เครียด	.054
20.มีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	59.20	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	.002*
	เห็นด้วย	71.11	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	76.15	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	60.50	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	51.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	

ตารางที่ 4.25 สรุปผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
ด้านสวัสดิการ		63.59	ปกติหรือไม่เครียด	.054
21.สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	59.13	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.37	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	62.63	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	53.00	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
ด้านความมั่นคงของงาน		67.48	ปกติหรือไม่เครียด	.168
24.องค์กรมีความมั่นคง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	64.70	ปกติหรือไม่เครียด	.004*
	เห็นด้วย	79.40	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.32	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	61.80	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58.18	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
ด้านความก้าวหน้าในงาน		70.65	ปกติหรือไม่เครียด	.055
31.องค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	77.67	ปกติหรือไม่เครียด	.001*
	เห็นด้วย	82.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	73.29	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	59.21	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	61.07	ปกติหรือไม่เครียด	
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร		69.57	ปกติหรือไม่เครียด	.064
•ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา				.113
41.เมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.045*
	เห็นด้วย	-	-	
	เห็นด้วยปานกลาง	74.00	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	70.78	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	58.67	ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจคำถาม	

ตารางที่ 4.25 สรุปผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (ต่อ) (N=90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		ค่าเฉลี่ย	แปลผล	P-value
42.ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	78.00	ปกติหรือไม่เครียด	.000*
	เห็นด้วย	-	-	
	เห็นด้วยปานกลาง	115.33	มีความเครียดปานกลาง	
	ไม่เห็นด้วย	68.91	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.20	ปกติหรือไม่เครียด	
46.ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาด้วยความเป็นธรรม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	65.50	ปกติหรือไม่เครียด	.036*
	เห็นด้วย	77.67	ปกติหรือไม่เครียด	
	เห็นด้วยปานกลาง	77.68	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วย	63.76	ปกติหรือไม่เครียด	
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	63.22	ปกติหรือไม่เครียด	

*P<0.05

จากตารางที่ 4.25 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 7 ด้าน 46 ข้อ มีผลต่อความเครียดที่แตกต่างกันมีทั้งสิ้น 15 รายข้อ ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อของขนาดตุ้มยาม/ไต้ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม แก้อัสนั้ยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย แสงสว่างในตุ้มยาม/ไต้ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน และตุ้มยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ

ด้านลักษณะงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อของงานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ และงานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย

ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อของได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านสวัสดิการ พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายข้อของมีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก

ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อขององค์กรมีความมั่นคงแตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายชื่อขององค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องของเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหาหรือต่อผู้บังคับบัญชาได้ ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม

4.3 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการทดสอบสมมติฐานเป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดผลการทดสอบดังนี้

4.3.1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2$)

โดยปัจจัยส่วนบุคคลนั้นได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษา ของบุตร ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลลัพธ์ที่ปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงานซึ่งการทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	.037*	มีความแตกต่างกัน
อายุ	.096	ไม่มีความแตกต่างกัน
สถานภาพ	.061	ไม่มีความแตกต่างกัน
จำนวนบุตร	.567	ไม่มีความแตกต่างกัน
ช่วงระดับการศึกษาของบุตร	.810	ไม่มีความแตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	.999	ไม่มีความแตกต่างกัน
ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)	.026*	มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ระดับการฝึกอบรม	.093	ไม่มีความแตกต่างกัน
เงินเดือน : รายจ่าย	.383	ไม่มีความแตกต่างกัน
ผลัดที่ปฏิบัติงาน	.384	ไม่มีความแตกต่างกัน
จุดที่ปฏิบัติงาน	.224	ไม่มีความแตกต่างกัน

*P<0.05

จากตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านอายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลัดที่ปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระดับความเครียดโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวตามสมมติฐานคือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านเพศและประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระดับความเครียดโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวตามสมมติฐานคือ

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ($\mu_1 = \mu_2$)

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน ($\mu_1 \neq \mu_2$)

โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้นได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งการทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	P-value	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.สภาพแวดล้อมการทำงาน	.022*	มีความแตกต่างกัน
2.ลักษณะงาน	.356	ไม่มีความแตกต่างกัน
3.ค่าตอบแทนต่อการทำงาน	.132	ไม่มีความแตกต่างกัน
4.สวัสดิการ	.054	ไม่มีความแตกต่างกัน
5.ความมั่นคงของงาน	.168	ไม่มีความแตกต่างกัน
6.ความก้าวหน้าในงาน	.055	ไม่มีความแตกต่างกัน
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.064	ไม่มีความแตกต่างกัน

*P<0.05

จากตารางที่ 4.27 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระดับความเครียดโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวตามสมมติฐานคือ

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระดับความเครียดโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวตามสมมติฐานคือ

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$$

สรุปจากการศึกษารายด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด ทำให้ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความเครียดขึ้นเป็นผลมาจากเสียงดัง ความร้อน แสงสว่าง ขนาดตู้ยามหรือโต๊ะยาม อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงาน และเก้าอี้นั่งยามในสถานที่ทำงาน เมื่อทราบดังนั้นผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่สำรวจขนาดตู้ยามหรือโต๊ะยาม อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงาน เก้าอี้นั่งยามในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งตรวจวัดสภาพทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เสียง ความร้อน และแสงสว่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม ดังแสดงในตารางที่ 4.28 – 4.31

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมในการวิจัยนี้ ได้แก่ การตรวจวัดแสงสว่าง การตรวจวัดเสียง และการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจวัดมาแปรผลตามพารามิเตอร์ที่ตรวจวัด ผลการตรวจวัดดังนี้

4.4.1 ข้อมูลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงาน

ในการตรวจวัดแสงสว่างในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งนี้ ดำเนินการวัดแสงสว่างในพื้นที่ 3 จุด ประกอบไปด้วยจุดอาคารสถานที่ จุดหอพักนักศึกษา และจุดตรวจบุคคลเข้าออก ลักษณะของแสงที่วัดจะเป็นแสงสว่างจากแสงจากธรรมชาติ หลอดไฟถนน แสงจากป้าย เป็นต้น แต่ละตำแหน่งของจุดที่ทำการวัดแสงสว่าง ผลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ข้อมูลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

จุดที่ 1 จุดอาคารสถานที่				
เวลา	จุดที่วัด	ค่าที่วัดได้	เกณฑ์มาตรฐาน	สรุปผล
เวลา 17.50 น.	1	67 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
	2	67 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
เวลา 21.20 น.	1	54 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
	2	50 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
เวลา 14.16 น.	1	169 LUX	100 LUX	สูงกว่ามาตรฐาน
	2	453 LUX	100 LUX	สูงกว่ามาตรฐาน
จุดที่ 2 จุดหอพักนักศึกษา				
เวลา 18.10 น.		52 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
เวลา 21.30 น.		40 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
เวลา 11.40 น.		470 LUX	100 LUX	สูงกว่ามาตรฐาน
จุดที่ 3 จุดตรวจบุคคลเข้าออก				
เวลา 18.15 น.		1,576 LUX	100 LUX	สูงกว่ามาตรฐาน
เวลา 21.40 น.		49 LUX	100 LUX	ต่ำกว่ามาตรฐาน
เวลา 10.39 น.		3,630 LUX	100 LUX	สูงกว่ามาตรฐาน

จากข้อมูลการตรวจวัดแสงสว่างในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการวัดจากจุดที่ 1 จุดอาคารสถานที่ จุดที่ 2 จุดหอพักนักศึกษา และจุดที่ 3 จุดตรวจบุคคลเข้าออก พบว่า ค่าที่วัดได้ส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศในเรื่องมาตรฐานความเข้มของแสงสว่างไว้ ดังนั้นภายในอนาคตข้างหน้าควรมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.4.2 ข้อมูลการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.29 ข้อมูลการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

Parameter	Unit	สถานที่ปฏิบัติงาน			Mean	เกณฑ์มาตรฐาน	สรุปผล
		จุดที่ 1	จุดที่ 2	จุดที่ 3			
A-weight Equivalent Sound Level ($L_{Aeq\ 24\ hr}$) 24 Hours Average	dB(As)	59.0	61.4	70.3	64.8	ไม่เกิน 70	เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้
Maximum A-weight Sound Level (L_{max})	dB(As)	98.5	95.3	103.8	100.43	ไม่เกิน 115	เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

จากข้อมูลการตรวจวัดเสียงในสถานที่ปฏิบัติงาน (จุดที่ 1 อาคารสถานที่, จุดที่ 2 จุดหอพักนักศึกษา และจุดตรวจบุคคลเข้าออก) ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ค่าที่วัดได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 15 พ.ศ. 2540

4.4.3 ข้อมูลการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.30 พิจารณาจำแนกความหนัก-เบาของงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลักษณะงาน	การคำนวณพลังงานที่ใช้เพื่อจำแนกความหนักเบาของงาน (กิโลแคลอรี ; Kcal.)
1. จดบันทึกรายการคนเข้าออกภายในบริเวณจุดที่ปฏิบัติงาน 30 นาที (งานใช้มือ - เบา)	รวมพลังงานที่ใช้ 12 Kcal ในระยะเวลา 30 นาที คำนวณได้จาก $0.4 \times 30 = 12$ Kcal.
2. ยืนตรวจคนเข้าออกภายในบริเวณจุดที่ปฏิบัติงาน 50 นาที	รวมพลังงานที่ใช้ 30 Kcal ในระยะเวลา 30 นาที คำนวณได้จาก $0.6 \times 50 = 30$ Kcal.
3. เดินตรวจอาคารภายในบริเวณจุดที่ปฏิบัติงาน 40 นาที	รวมพลังงานที่ใช้ 80 Kcal ในระยะเวลา 30 นาที คำนวณได้จาก $2.0 \times 40 = 80$ Kcal.
รวมพลังงานที่ใช้ในระยะ 120 นาที (2 ชั่วโมง) แปลงค่าพลังงานที่ใช้เป็น 1 ชั่วโมง	$12 + 30 + 80$ Kcal = 122 Kcal $= 122 / 2 = 61$ กิโลแคลอรี/ชั่วโมง (Kcal/hr)

นำผลลัพธ์ที่คำนวณค่าพลังงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มาเปรียบเทียบกับ เป็นระดับความหนัก-เบาของงาน

ความหนัก-เบา	พลังงาน (กิโลแคลอรี/ชั่วโมง)
งานเบา	ไม่เกิน 200
งานปานกลาง	201 ถึง 350
งานหนัก	เกิน 350

จากการคำนวณพลังงานที่ใช้ในการเผาผลาญของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช 61 กิโลแคลอรี/ชั่วโมง จัดเป็นงานหนักเบา

ตารางที่ 4.31 ข้อมูลการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่
ในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

จุด	WBGT _{เฉลี่ย}	เกณฑ์มาตรฐาน	สรุปผล
หอพักนักศึกษา	27.87 °C	ไม่เกิน 34 °C	เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
อาคารสถานที่	29.74 °C	ไม่เกิน 34 °C	เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
ตรวจทางเข้าออก	28.69 °C	ไม่เกิน 34 °C	เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

จากข้อมูลการตรวจวัดความร้อนในสถานที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยใน
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ค่าที่วัดได้ส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ของ
กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. 2559 ความร้อนที่วัดได้
มักจะมีค่าแตกต่างกันไปตามช่วงเวลา แต่โดยภาพรวมถือว่ายังอยู่ในเกณฑ์เป็นไปตามมาตรฐานที่
กำหนดไว้ให้ให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง
ทำงานอยู่มิให้เกินมาตรฐาน

4.5 ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ามีความเครียด
อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไม่เครียดมาก แต่มีโอกาสดเกิดความเครียดขึ้นได้จากปัจจัยส่วน
บุคคลมากระตุ้น อาทิเช่น เพศ วัย ตำแหน่งงาน จุดปฏิบัติงานทำงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกัน
ความเครียดจะเกิดขึ้นในอนาคต ควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในแต่ละด้านดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียด	ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เสียง ความ ร้อน และแสงสว่างในสถานที่ทำงานพบว่า 1. เสียง และความร้อน ไม่ต้องปรับปรุง แก้ไข เนื่องจาก เป็นไปตามเกณฑ์กฎหมายที่กำหนด 2. แสงสว่าง ต้องทำการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เช่น ติดตั้งโคมไฟ เพื่อใช้ ในตอนกลางคืน และติดฟิล์มกระจกตู้ยามเพื่อป้องกันแสง

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด	ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	<p>จากธรรมชาติในตอนกลางวัน</p> <p>ผลจากการสำรวจพื้นที่การทำงาน พบว่า</p> <p>3. ขนาดของตุ้ยมหรือโต๊ะยาม มีการชำรุด ทางหน่วยงาน ควรมีการออกแบบตารางตรวจเช็คสภาพของตุ้ยมหรือโต๊ะยามทุกไตรมาส เพื่อเป็นการดูแลครุภัณฑ์ และตรวจสอบสภาพ และทำการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม</p> <p>4. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีไม่ครบ ควรมีการสำรวจอุปกรณ์ และจำนวนที่จำเป็นในงาน แล้วจัดหาให้พร้อมต่อการใช้งาน เช่น อุปกรณ์ป้องกันตัว เป็นต้น</p> <p>5. เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย เนื่องจากการใช้งานเป็นเวลานานทำให้เกิดการเสื่อมสภาพ ควรปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม</p>
ด้านลักษณะงาน	<p>งานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ และงานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย ควรมีการปรับเปลี่ยนจุดปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ส่งผลให้การทำงานไม่น่าเบื่อ สนุกกับงาน</p>
ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน	<p>ควรปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน และการปรับเพิ่มค่าตอบแทนในส่วนอื่น ๆ ที่เป็นไปได้</p>
ด้านสวัสดิการ	<p>ควรปรับปรุงในเรื่องของการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนรับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความรักและความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น</p>
ด้านความมั่นคงของงาน	<p>ควรปรับปรุงในเรื่องของการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกถึงแรงกดดันในการทำงานทำงานจะเกิดความเครียดน้อยลง</p>

ตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด	ข้อเสนอแนะ แนวทางการลดความเครียด
ด้านความก้าวหน้าในงาน	ควรปรับปรุงในเรื่องของการได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติงานกับคนใดคนหนึ่ง ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความยุติธรรม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	1. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน ควรปรับปรุงในเรื่องความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานควรมีการจัดกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์ต่าง ๆ เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมอบรมต่าง ๆ เป็นต้น จะให้สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ในเรื่องงานส่งผลดีต่อการทำงาน 2. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานกลาง ควรปรับปรุงในเรื่องของการเข้าถึงผู้บังคับบัญชาให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ง่าย สามารถแจ้งปัญหาในการทำงานต่าง ๆ ที่ประสบได้ง่าย ไม่เกิดช่องว่างระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นมากที่สุด

4.6 ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย วิทยาลัยวไลยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่ มีความเครียดอยู่ในระดับปกติหรือไม่เครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกจะเกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลอื่นตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานต้องมีการปรับตัวให้เกิดความสมดุลในการดำรงชีวิต เพื่อที่จะลดความเครียด (stress) ในการปฏิบัติงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา การเปลี่ยนแปลง หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความเครียดที่เหมาะสม (eustress) จะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวแก้ไขปัญหา เกิดการพัฒนาและสร้างสรรค์ แต่ความเครียดที่มากเกินไปเป็นผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ เกิดความไม่สบายใจ (distress) ทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ทำให้ปรับตัวไม่ได้ แก้ไขปัญหาได้ต่ำกว่าความสามารถที่แท้จริง จากผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ดังนี้

4.6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความเครียด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับ 2 คือ ปกติหรือไม่เครียด และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกันโดยส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับ 2 คือ ปกติหรือไม่เครียด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างทางสรีระวิทยาทำให้มีผลในการจัดการความเครียดในการทำงานที่ต่างกันออกไป และนอกจากนี้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันย่อมหมายถึงการคงอยู่กับงานการต้องเผชิญหน้าในสิ่งเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ทำให้บางครั้งอาจมีความเครียดเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสหพร ภูณรงค์ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงคิดเป็น 70.9% , อายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็น 39.1%, สถานภาพสมรส คิดเป็น 69.9%, การศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น 67.8% และอายุงานอยู่ระหว่าง 1 - 9 ปี คิดเป็น 70.2% ส่วนความชุกชุมของความเครียดจากการทำงานแบบ High strain, Active, Passive และ Low strain คิดเป็น 5.2, 19.0, 17.6, 58.2% ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับกลาง คิดเป็น 74.4% และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี คิดเป็น 25.6% นอกจากนี้พบว่าความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน และคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ บุญมี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ ผลวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ นักบินพาณิชย์มีระดับความเครียดโดยรวมปานกลาง ด้านความถี่ในการเลือกวิธีการจัดการความเครียดขณะปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่คือ มีการตรวจสอบอุปกรณ์ช่วยแสดงผลระบบต่าง ๆ ของเครื่องบินขณะทำการบิน และการแบ่งภาระหน้าที่ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระพงค์ จันทร์ทอง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในกลุ่ม Active (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานสูง) ร้อยละ 58.48 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม Low strain (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 25.45 และน้อยสุดอยู่ในกลุ่ม High strain (การควบคุมงานต่ำ ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 16.6 โดยไม่พบความเครียดในกลุ่ม Passive สำหรับการจัดการความเครียดพบว่าอยู่ในระดับ

ปานกลางทุกด้านโดยมีคะแนนเฉลี่ยการจัดการความเครียดสูงสุดคือแบบหลีกเลี่ยง แบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหลักมาจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และมีจัดการความเครียดโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหา และหลีกเลี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.6.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความเครียด

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อความเครียด ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จากตารางที่ 4.25 พบว่า โดยภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีระดับความเครียดโดยเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่มีผลต่อความเครียดที่แตกต่างออกไป 15 ประเด็น ซึ่งหากในประเด็นเหล่านี้ไปปรับปรุง ดำเนินการแก้หรือลดปัญหาที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดขึ้นได้ ดังนั้นผู้วิจัยนำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกันในเรื่องของขนาดตุ้ยม/โต๊ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย แสงสว่างในตุ้ยม/โต๊ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน และตุ้ยมมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานต้องอยู่ประจำในจุดที่ทำการ ดังนั้นหากสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมก็อาจส่งผลให้ความเครียดลดน้อยลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ บุญมี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ ผลวิจัยพบว่าส่วนใหญ่นักบินพาณิชย์มีระดับความเครียดโดยรวมปานกลาง ด้านความถี่ในการเลือกวิธีการจัดการความเครียดขณะปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่คือ มีการตรวจสอบอุปกรณ์ช่วยแสดงผลระบบต่าง ๆ ของเครื่องบินขณะทำการบิน และการแบ่ง

ภาระหน้าที่ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณประกร และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ผลวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด คือปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยร้อยละ 72 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมีหลายประการดังนี้ จำนวนพนักงานและงานไม่เหมาะสม, การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม, ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง, บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของหัวหน้างาน ดังนั้นการที่ทุกคนรู้สึกเครียดเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความทุกข์ในจิตใจ รวมถึงคนรอบข้าง และครอบครัวด้วย ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2) **ด้านลักษณะงาน** พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของงานที่ทำประจำ เป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ และงานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงาน ความน่าสนใจในตัวงาน ความแปลกของงาน การเรียนรู้ และศึกษางาน การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน เป็นต้น ถ้างานนั้นทำให้ผู้ที่ทำมีความรู้สึกว่าเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นประโยชน์และท้าทาย งานเหล่านั้นก็จะทำให้คนงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันกับงานนั้นก็อาจส่งผลให้ความเครียดลดน้อยลงได้เพราะถือได้ว่ามีความท้าทายอยู่เสมอและไม่จำเจในการทำการทำให้มีความพร้อมในการทำงานอยู่เสมอ ความตื่นตัว สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ บุญมี (2555)

ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่นักบินพาณิชย์มีระดับความเครียดโดยรวมปานกลาง ด้านความถี่ในการเลือกวิธีการจัดการความเครียดขณะปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่คือ มีการตรวจสอบอุปกรณ์ช่วยแสดงผลระบบต่าง ๆ ของเครื่องบินขณะทำการบิน และการแบ่งภาระหน้าที่ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณประกร และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ผลวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด คือปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ร้อยละ 72 และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมีหลายประการดังนี้ จำนวนพนักงานและงานไม่เหมาะสม, การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม, ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง, บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของหัวหน้างาน ดังนั้นการที่ทุกคนรู้สึกเครียดเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความทุกข์ในจิตใจ รวมถึงคนรอบข้าง และครอบครัวด้วย ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน

3) ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การดำรงชีพและดำเนินชีวิตประจำวันต้องอาศัยปัจจัยในเรื่องของเงินมาเป็นส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตหรือเพื่อดูแลคนในครอบครัว ซึ่งทำให้บางครั้งหากเกินค่าใช้จ่ายที่เกินกว่าค่าตอบแทนในการทำงานก็ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยเกิดความเครียดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระพงษ์ จันทร์ทอง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในกลุ่ม Active (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานสูง) ร้อยละ 58.48 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม Low strain (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 25.45 และน้อยสุดอยู่ในกลุ่ม High strain (การควบคุมงานต่ำ ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 16.6 โดยไม่พบความเครียดในกลุ่ม Passive สำหรับการจัดการความเครียดพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีคะแนนเฉลี่ยการจัดการความเครียดสูงสุดคือแบบหลีกเลี่ยงปัญหา

และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหลักมาจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และมีจัดการความเครียดโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหา และหลีกเลี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) ด้านสวัสดิการ พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของมีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก ฝ่ายบริหารควรให้พนักงานได้รับประโยชน์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น อาจเป็นเพราะสวัสดิการถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับเพื่อใช้ในการรักษาตนเองในยามเจ็บป่วย และยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายไปอีกทางหนึ่ง หากเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้น ซึ่งหากไม่มีสวัสดิการรองรับย่อมอาจจะส่งผลต่อความเครียดขึ้นได้เพราะพนักงานจะต้องเป็นฝ่ายดูแลรับผิดชอบทุกอย่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีชนะความเครียดจากการทำงาน กล่าวว่าการเครียดจากการทำงานมีหลายประการดังนี้ จำนวนพนักงานและงานไม่เหมาะสม, การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม, ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง, บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของหัวหน้างาน ดังนั้นการที่ทุกคนรู้สึกเครียดเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความทุกข์ในจิตใจ รวมถึงคนรอบข้างและครอบครัวด้วย ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระพงค์ จันทร์ทอง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในกลุ่ม Active (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานสูง) ร้อยละ 58.48 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม Low strain (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 25.45 และน้อยสุดอยู่ในกลุ่ม High strain (การควบคุมงานต่ำ ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 16.6 โดยไม่พบความเครียดในกลุ่ม Passive สำหรับการจัดการความเครียดพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีคะแนนเฉลี่ยการจัดการความเครียดสูงสุดคือแบบหลีกเลี่ยง

แบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหลักมาจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และมีจัดการความเครียดโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหา และหลีกเลี่ยง และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องขององค์กรมีความมั่นคงแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความมั่นคงในงานเป็นความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง เพราะ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในความมั่นคงในงาน จากการสำรวจคนงานต้องการความมั่นคงของการทำงานถึงร้อยละ 80 โดยที่พนักงานต้องการการทำงานในองค์กรทุกองค์กรจนถึงเกษียณอายุ เพราะความมั่นคงในการ ทำงานถือว่าเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณประกร และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ผลวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด คือปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยร้อยละ 72 สอดคล้องกับงานวิจัยของอิสระพงค์ จันทรทอง (2555) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในกลุ่ม Active (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานสูง) ร้อยละ 58.48 รองลงมาอยู่ในกลุ่ม Low strain (การควบคุมงานสูง ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 25.45 และน้อยสุดอยู่ในกลุ่ม High strain (การควบคุมงานต่ำ ความต้องการงานต่ำ) ร้อยละ 16.6 โดยไม่พบความเครียดในกลุ่ม Passive สำหรับการจัดการความเครียดพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีคะแนนเฉลี่ยการจัดการความเครียดสูงสุดคือแบบหลีกเลี่ยง และแบบมุ่งแก้ปัญหา และแบบมุ่งแก้ไขอารมณ์ ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุหลักมาจากการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต และมีจัดการความเครียดโดยวิธีมุ่งแก้ไขปัญหา และหลีกเลี่ยง

หนี และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6) **ด้านความก้าวหน้าในงาน** พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องขององค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว อาจเป็นเพราะทุกคนต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน การศึกษาวิจัย พบว่าคนที่สูงอายุน้อยจะให้ความสนใจในความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้หากงานที่ปฏิบัติอยู่ขาดโอกาสหรือมองไม่เห็นถึงความก้าวหน้าในงานย่อมส่งผลก่อให้เกิดความเครียดได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัศมี ลักษณะวรรณพร (2545) ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและวิธีขจัดความเครียดจากการทำงาน กล่าวว่าความเครียดจากการทำงานมีหลายประการ ดังนี้ จำนวนพนักงานและงานไม่เหมาะสม, การมอบหมายงานจากหัวหน้างานที่ไม่ชัดเจนและไม่เหมาะสม, สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม, ลักษณะงานที่มีความหลากหลายน้อยหรือมากเกินไป หรืองานที่มีความเสี่ยงสูง, บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะของหัวหน้างาน ดังนั้นการที่ทุกคนรู้สึกเครียดเป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปก็ก่อให้เกิดความทุกข์ในจิตใจ รวมถึงคนรอบข้าง และครอบครัวด้วย ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวจึงเป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของพนักงาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

7) **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร** พบว่า ความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้ ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาตัดสินใจปัญหาด้วยความเป็นธรรม

อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน กล่าวคือถ้ามีเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรก็จะทำให้ พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งในการมีความสุขในการทำงานย่อมหมายถึงความเครียดจากการทำงานก็จะลดลงตามไปด้วย ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสหพร กุลณรงค์ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกวัฒน์ บุญมี (2555) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ ผลวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ นักบินพาณิชย์มีระดับความเครียดโดยรวมปานกลาง ด้านความถี่ในการเลือกวิธีการจัดการความเครียดขณะปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์ส่วนใหญ่คือ มีการตรวจสอบอุปกรณ์ช่วยแสดงผลระบบต่าง ๆ ของเครื่องบินขณะทำการบิน และการแบ่งภาระหน้าที่ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาธิต สุวรรณประกร และคณะ (2559) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ผลวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลรวมมากที่สุด คือปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ สุขภาพจิตพนักงาน บรรยากาศองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยทั้ง 5 ปัจจัย สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยร้อยละ 72 และสอดคล้องกับงานวิจัยของบังอร อยู่ฉ่ำ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการประปานครหลวง ผลวิจัยพบว่าพนักงานที่มีบุคลิกภาพต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีปัจจัยในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคลิกภาพมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านลักษณะงาน ด้านความคลุมเครือในบทบาท ด้านโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราชนี้ มุ่งวิเคราะห์ความเครียดที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร รวมถึงเสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 90 คน ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร ช่วงระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรม เงินเดือน ต่อรายจ่าย จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน และความก้าวหน้าในงานความสัมพันธ์ต่อองค์กร จำนวน 46 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัดระดับความเครียด ใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจากแบบประเมินระดับความเครียดด้วยตนเองของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 33 ข้อ โดยมีรายละเอียดของข้อมูลในด้านต่าง ๆ และสามารถแสดงผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

- ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 63.3 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีบุตรจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ช่วงระดับการศึกษาของบุตรส่วนใหญ่เป็นชั้นประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือชั้นมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 20.0 และชั้นอนุบาล คิดเป็นร้อยละ 7.8

ตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่บริการ คิดเป็นร้อยละ 3.3 และเจ้าหน้าที่บังคับการ คิดเป็นร้อยละ 1.1 ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 1 ปี หรือมากกว่า คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือมากกว่า 1 ปี – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.9 ระดับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ 2 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ 3 ครั้ง/ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 และไม่เคยอบรม

คิดเป็นร้อยละ 6.6 เงินเดือน : รายจ่ายพบว่าส่วนใหญ่มีเงินเดือนน้อยกว่ารายจ่าย คิดเป็นร้อยละ 70.0 ส่วนใหญ่ทำงานผลัดที่ 2 เวลา 16.00 – 24.00 น. คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ ผลัดที่ 3 เวลา 24.00 – 08.00 น. คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุดคือ ผลัดที่ 1 เวลา 08.00 – 16.00 น. คิดเป็นร้อยละ 30.0 จุดในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นจุดหอพักนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมาคือ จุดอาคาร สถานที่ คิดเป็นร้อยละ 34.4 และน้อยที่สุดคือ ตรวจบุคคลเข้า – ออก คิดเป็นร้อยละ 26.7

- **ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร**

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเครียดปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือเก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย ลักษณะงานมีผลต่อความเครียดน้อย ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคืองานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย ค่าตอบแทนต่อการทำงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน สวัสดิการมีผลต่อความเครียดปานกลาง ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือหน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนรับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม ความมั่นคงของงานมีผลต่อความเครียดน้อยข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือองค์กรมีความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความเครียดปานกลาง ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคืองานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อความเครียดน้อย เมื่อพิจารณาในรายด้านย่อยพบว่า ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานมีผลต่อความเครียดน้อย ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ในเรื่องงาน ส่วนความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชามีผลต่อความเครียดปานกลาง ข้อที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม

- **ข้อมูลระดับความเครียด**

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่มีอาการปกติหรือไม่เครียด คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ไม่จริงใจ ไม่แน่ใจในคำถาม หรือคิดเป็นร้อยละ 38.9 มีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.7 และน้อยที่สุดคือมีความเครียดปานกลาง หรือคิดเป็นร้อยละ 2.2

5.1.2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคล

เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของเพศและประสบการณ์ทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยพบว่า ความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของอายุ สถานภาพ จำนวนบุตรของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ระดับการศึกษาของบุตร ตำแหน่งงาน ระดับการฝึกอบรม เงินเดือน : รายจ่าย ผลัดที่ปฏิบัติงาน และจุดที่ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน

2) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

2.1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความแตกต่างกันพบว่าด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเครียดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ความเครียดไม่แตกต่างกัน

2.2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทั้งหมด 46 ข้อ มีผลต่อความเครียดที่แตกต่างกันมีทั้งสิ้น 15 เรื่อง ประกอบด้วยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของขนาดตุ้มยา/โต๊ะยาประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม แก้อันตรายประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย แสงสว่างในตุ้มยา/โต๊ะยาประจำการมีเพียงพอในการทำงาน และตุ้มยา/โต๊ะยาประจำการมีความเหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลง พาหนะนำโรค ฯลฯ ด้านลักษณะงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของงานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ และงานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนต่อการทำงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านสวัสดิการ พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของมีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก ด้านความมั่นคงของงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องขององค์กรมีความมั่นคงแตกต่างกันด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องขององค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ความเครียดแตกต่างกัน ในเรื่องของการเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหาหรือต่อผู้บังคับบัญชาได้ ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้ และผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้นในแง่ของข้อมูลเกี่ยวกับความเครียด
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เช่น ลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ อันได้แก่ อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น
3. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษากลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น กลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคล กลยุทธ์ในการปฏิบัติงานที่ใช้ในการลดความเครียดในการทำงาน
4. ควรนำข้อมูลที่ศึกษามาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเครียดหรือลดปัจจัยเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัยหรือสถานประกอบการอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกัน

บรรณานุกรม

- ไกรสิทธิ์ นฤชติพิชัย. (2554). *สุขภาพจิตคนทำงาน รู้ก่อนเรื้อรัง*. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <https://www.manarom.com>
- บังอร อยู่ฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการการ ประสานนครหลวง. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย*, 3(3), 98-105.
- บุญยัง วิษณุหิมาชัย. (2544). ความเครียดกับการทำงาน. *วารสารเศรษฐกิจศาสตร์ลานนา*, 1(1), 108-113.
- ประกายรัตน์ สุวรรณและอมรวิทย์ วิเศษสงวน. (2555). *การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรม SPSS เวอร์ชัน 20*. กรุงเทพฯ : บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- พงศ์ ทรदार. (2545). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2562). *บันทึกเหตุการณ์ประจำวันของ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 2560 – 2562*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- พรรณราย ททรัพย์ประภา. (2557). *จิตวิทยาประยุกต์ในการบริหารธุรกิจและการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2562). *บันทึกการขาด ลางานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มกราคม – ธันวาคม 2562*. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยวลัย ลักษณ์.
- รัศมี ลักษณะวรรณพร. (2545). สาเหตุและวิธีชณะความเครียดจากการทำงาน. *วารสาร มหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 8(3), 4-12.
- วรรณอักษร ประงค์คำ. (2550). *ล้างบางความเครียด เพิ่มความสุขให้ชีวิต*. นนทบุรี : อุทยานความรู้.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2554). *ครบเครื่องเรื่องงานธุรการ*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- ศรินยา เสนโสพิศ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทาง พิเศษเฉลิมมหานคร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- สรชัย พิศาลบุตร เสาวรส ใหญ่สว่าง และปรีชา อัสวเดชาบุตร. (2556). *การสร้างและประมวผล ข้อมูลจากแบบสอบถาม*. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.

- สหพร กุลณรงค์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากการทำงานกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานเอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัย)). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. *วารสารมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 17(1), 56 – 72.
- อรรวรรณ ศิลปะกิจ และเอมวดี เกียรติศิริ. (2552). ความเครียดของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 17(1), 8-18.
- อิสระพงษ์ จันทร์ทอง. (2545). *ความเครียดในการทำงานและการจัดการความเครียดของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนามนุษย์และสังคม)). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เอกวัฒน์ บุญมี. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Jeepme. (2558). *อาชีพที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคจิต*. สืบค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <https://www.jeep.me/637/6-อาชีพเสี่ยงเป็นโรคทางจิตสูง>
- Jobnorththailand. (2560). *เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย*. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2560, จาก <https://www.jobnorththailand.com/learning/100work/work608.php>
- McCormick, J.E., & Ilgen, R.D. (1985). *Industrial and organization psychology*. New Jersey:Prentice-Hall, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ.0551.1.1008.1/027

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

24 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
เรียน คณบดีสำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์

ด้วย ว่าที่ ร.ต.(หญิง) รัตนา จันทร์นาม นักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้จัดทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ นครศรีธรรมราช” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุจน์ สังข์พงศ์ นั้น

ในการนี้หลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าทางหน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร. จรวย สุวรรณบำรุง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามมาด้วยแล้ว หากท่านมีความขัดข้องประการใด กรุณาติดต่อ ว่าที่ ร.ต.(หญิง) รัตนา จันทร์นาม หมายเลขโทรศัพท์ 084-4116746

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สมชาย ชูโอม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม



ที่ ศธ.0541.1.1008.1/019

หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม
ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม
คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

10 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าไปศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำสารนิพนธ์

เรียน หัวหน้าส่วนบริการกลาง มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีหญิงรัตนา จันทร์นาม นักศึกษาหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความสนใจในการทำสารนิพนธ์หัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดทำสารนิพนธ์ และเพื่อให้หน่วยงานของท่านสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้จริง ในกรณีนี้จึงขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและเข้าไปศึกษาข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้หากมีความขัดข้องประการใด กรุณาติดต่อประสานงานกับ ว่าที่ร้อยตรีหญิงรัตนา จันทร์นาม หมายเลขโทรศัพท์ : 084-4116746

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จูน สังขพงศ์)

รักษาการผู้อำนวยการหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
กรณีศึกษา ม.วลัยลักษณ์ จ.นครศรีธรรมราช

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความเครียดที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ตามปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภายในองค์กร และปัจจัยด้านความเครียด รวมถึงเสนอแนะวิธีการจัดการความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด

ขอขอบคุณ

ว่าที่ร้อยตรีหญิงรัตนา จันทร์นาม

ผู้วิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามผลัดใด

- ผลัด 1 เวลา 08.00 – 16.00 น.
- ผลัด 2 เวลา 16.00 – 24.00 น.
- ผลัด 3 เวลา 24.00 – 08.00 น.

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ไม่เกิน 30 ปี 31 -40 ปี 41-50 ปี มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพ โสด
 สมรส
 เคยสมรส / แยกกันอยู่ / คู่สมรสเสียชีวิตแล้ว
4. จำนวนบุตร คน
5. ช่วงระดับการศึกษาของบุตร
 ชั้นอนุบาล ชั้นประถมศึกษา
 ชั้นมัธยมศึกษา ปริญญา
6. ตำแหน่งงาน
 เจ้าหน้าที่บังคับการ เจ้าหน้าที่บริการ
 พนักงานวิทยุสื่อสาร เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
7. ประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน)
 น้อยกว่า 1 ปี 1 ปี หรือมากกว่า
 มากกว่า 1 ปี – 2 ปี 3-5 ปี
 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี
8. ระดับการฝึกอบรม
 ไม่เคยอบรม 1 ครั้ง/ปี
 2 ครั้ง/ปี 3 ครั้ง/ปี
9. เงินเดือน : รายจ่าย
 เงินเดือนมากกว่ารายจ่าย
 เงินเดือนน้อยกว่ารายจ่าย
 เงินเดือนเท่ากับรายจ่าย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำอธิบาย โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1.สภาพแวดล้อมการทำงาน					
1.ขนาดตุ้ยยาม/โຕ้ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
2.อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม					
3.เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย					
4. แสงสว่างในตุ้ยยาม/โຕ้ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน					
5.ตุ้ยยามมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลงพาหนะนำโรค ฯลฯ					
2.ลักษณะงาน					
6.ท่านรู้สึกว่ปริมาณงานของท่านมีความเหมาะสม					
7.ท่านรู้สึกว่งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
8.องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
9.ท่านรู้สึกว่งานของท่านที่ทำประจำเป็นงานที่ทำทหาย ไม่รู้สึกเบื่อ					
10.ท่านไม่รู้สึกวิตกกังวลในงาน ซึ่งต้องดูแลความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากรและทรัพย์สินขององค์กร					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11.ช่วงเวลาพักกลางวัน วันหยุด หรือวันพักผ่อน ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม					
12.ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่สร้างแรงจูงใจท่าน ได้ เช่นการทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสอง เท่า					
13.ท่านรู้สึกว่างานของท่านเป็นงานอันตราย ไม่ ปลอดภัย					
3.ค่าตอบแทนต่อการทำงาน					
14.ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอ ต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน					
15.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน ของท่าน					
16.ท่านทำงานเข้ากะแต่ละครั้งได้รับเงิน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
17.ท่านได้รับเงินตอบแทนค่าล่วงเวลาที่เหมาะสม กับปริมาณงาน					
18.ท่านได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับงานนี้ในองค์กรอื่น					
4.สวัสดิการ					
19.ท่านมีสวัสดิการรักษาพยาบาลและการ เจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสม					
20.ท่านมีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อ ได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม					
21.ท่านสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่าง สะดวก					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22.หน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อน รับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม					
23.หน่วยงานท่านได้จัดน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ					
5.ความมั่นคงของงาน					
24.องค์กรมีความมั่นคง					
25.เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ควรมีการปลด พนักงาน					
26.ท่านมั่นใจในตำแหน่งของตัวเอง					
27.ท่านภาคภูมิใจต่อองค์กรตลอดเกษียณอายุงาน					
6.ความก้าวหน้าในงาน					
28.ท่านคิดว่างานของท่านได้รับการพิจารณาการ เลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
29.ท่านคิดว่าการสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เหมาะสม					
30.ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของงาน					
31.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีลักษณะงานที่ ชัดเจน ทำให้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว					
32.ท่านรู้สึกว่าการขององค์กรของท่านมีดัชนีชี้วัด ผลสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่ เหมาะสม					
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
● ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน					
33.ท่านรู้สึกที่สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวม งานได้ในเรื่องงาน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
34.ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวม ได้ในเรื่องส่วนตัว					
35.ท่านสามารถรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานได้					
36.ท่านสามารถทำหน้าที่แทน หรือปฏิบัติงาน แทนเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น					
37.ท่านรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานของท่านสามารถทำ หน้าที่แทน หรือปฏิบัติงานแทนได้เมื่อท่านไม่อยู่					
38.ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง งานจากเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นอย่างดี					
39.ท่านเป็นมิตร มีน้ำใจและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อน ร่วมงานทุกคน					
40.ท่านยินดีกับเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาได้ เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนหรือถูกกล่าวชม					
● ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา					
41.ท่านรู้สึกว่าคุณเมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถ ปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้					
42.ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับความช่วยเหลือหรือขอ คำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้					
43.ท่านรู้สึกว่าคุณผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้					
44.ท่านรู้สึกว่าคุณผู้บังคับบัญชาขอให้ท่านชื่นชม ยก ย่อง ชมเชยผลงานของบุคคลใต้บังคับบัญชาเมื่อ บุคคลเหล่านั้นมีผลงานเด่น					
45.ท่านรู้สึกว่าคุณผู้บังคับบัญชาของท่านมีความใส่ใจ ดูแลบุคคลใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
46. ผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียด

คำอธิบาย ในระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีพฤติกรรม หรือความรู้สึกมากน้อยเพียงใด โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงความเป็นจริงของท่าน

ระดับความเครียด 5 = รู้สึกเครียดมากที่สุด 4 = รู้สึกเครียดมาก 3 = รู้สึกเครียดปานกลาง
2 = รู้สึกเครียดเล็กน้อย 1 = ไม่รู้สึกเครียด

คำถามในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	ระดับความเครียด				
	5	4	3	2	1
1. รู้สึกปวดเมื่อยร่างกายเวลานั่งยาม					
2. รู้สึกมีอาการกล้ามเนื้อตึง หรือปวด					
3. รู้สึกปวดหลังบ่อย ๆ					
4. รู้สึกปวดศีรษะข้างเดียว					
5. รู้สึกปวดหัวจากการตึงเครียด					
6. รู้สึกเป็นไข้หวัดบ่อย					
7. รู้สึกว่าสภาพอากาศมีผลต่อการทำงาน					
8. รู้สึกเป็นกังวลกับเรื่องมลพิษทางอากาศ น้ำ					
9. รู้สึกว่าการทำงานในแต่ละวันนานเกินไป					
10. รู้สึกเบื่ออาหาร					
11. รู้สึกเหนื่อยหน่าย					
12. รู้สึกสับสน					
13. รู้สึกความจำไม่ดี ลืมง่าย					
14. รู้สึกเศร้า					
15. รู้สึกหงุดหงิด					
16. รู้สึกโกรธ					

คำถามในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา	ระดับความเครียด				
	5	4	3	2	1
17. รู้สึกคับข้องใจ					
18. รู้สึกไม่ปลอดภัย					
19. รู้สึกกระแวง					
20. รู้สึกกลัวสิ่งรอบข้าง					
21. รู้สึกวิตกกังวล					
22. มีอาการกลัวทำงานผิดพลาด ไม่ดี					
23. รู้สึกว่าการปฏิบัติงานต้องมีการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบ					
24. เงินไม่พอรายจ่ายในครอบครัว					
25. ครอบครัวมีความจำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมาก					
26. ครอบครัวมีปัญหาเรื่องงาน					
27. ท่านเป็นเสาหลักของครอบครัว					
28. ท่านมีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู					
29. ท่านพึ่งหย่าร้าง					
30. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยมีพื้นที่มากเกินไปสำหรับจำนวนผู้ดูแล					
31. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการเรื่องทุนการศึกษาบุตร					
32. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่มีการสนับสนุนเรื่องงานของท่าน					
33. ท่านรู้สึกว่ามหาวิทยาลัยไม่อยู่ข้างท่าน					

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและผลการ
เปรียบเทียบระดับความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการ
ปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ ค.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	356.53	567738.179	-.073	.990
2	361.81	565746.160	-.128	.988
3	361.95	565698.228	-.085	.988
4	362.15	565619.958	-.007	.988
5	361.58	565737.757	-.115	.988
6	358.74	541095.801	.926	.987
7	358.95	541164.011	.921	.987
8	361.57	565756.574	-.112	.988
9	358.35	541492.406	.915	.987
10	358.46	541201.856	.925	.987
11	358.57	541275.536	.921	.987
12	358.22	541290.710	.924	.987
13	358.71	541217.102	.922	.987
14	355.29	542639.312	.617	.988
15	359.33	540907.547	.927	.987
16	359.33	541016.187	.924	.987
17	359.15	540967.448	.927	.987
18	352.57	533146.416	.727	.988
19	356.09	532132.570	.907	.987
20	355.81	532212.078	.908	.987
21	355.64	532276.657	.908	.987
22	355.84	532189.517	.908	.987
23	352.50	533151.921	.727	.988
24	355.48	532349.853	.907	.987
25	355.71	532248.527	.908	.987

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	351.91	533385.388	.727	.988
27	355.43	532346.029	.909	.987
28	355.02	532499.792	.909	.987
29	355.67	532237.752	.909	.987
30	355.71	532242.704	.908	.987
31	355.40	532351.274	.908	.987
32	355.33	532384.755	.908	.987
33	355.60	532304.846	.907	.987
34	358.88	541056.355	.926	.987
35	358.74	541204.515	.922	.987
36	358.36	541247.269	.925	.987
37	358.40	541348.064	.920	.987
38	358.46	541216.574	.925	.987
39	358.05	541374.366	.923	.987
40	357.98	541519.797	.918	.987
41	358.43	541231.570	.923	.987
42	358.60	541151.778	.925	.987
43	358.67	541138.759	.925	.987
44	358.64	541147.984	.925	.987
45	358.91	541057.970	.925	.987
46	358.50	541201.075	.924	.987
ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ				.988

ตารางที่ ค.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ความเครียด

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	205.83	200600.576	.987	.977
2	205.41	200681.608	.987	.977
3	205.24	200706.118	.987	.977
4	208.66	216445.663	.293	.980
5	208.86	217107.195	-.338	.980
6	208.55	216476.470	.259	.980
7	205.34	216917.305	-.029	.981
8	208.72	216746.421	.000	.980
9	208.24	216509.047	.199	.980
10	208.52	216435.116	.252	.980
11	205.69	200635.007	.985	.977
12	202.59	200925.180	.682	.979
13	205.76	200617.118	.986	.977
14	205.93	200598.209	.985	.977
15	205.86	200577.909	.987	.977
16	205.86	200611.837	.985	.977
17	205.97	200579.820	.986	.977
18	206.07	200584.281	.985	.977
19	206.31	200558.222	.983	.977
20	206.41	200532.608	.984	.977
21	206.45	200518.256	.985	.977
22	206.00	200616.357	.984	.977
23	206.10	200495.739	.990	.977
24	202.07	200519.567	.706	.979

ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25	205.48	200643.401	.988	.977
26	205.93	200588.138	.986	.977
27	205.34	200668.734	.987	.977
28	205.69	200577.507	.988	.977
29	199.21	201556.670	.533	.980
30	205.76	200598.047	.988	.977
31	199.21	199452.170	.615	.980
32	202.86	199550.123	.744	.979
33	202.97	199551.106	.743	.979
ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ				.979

ตารางที่ ค.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3

ส่วนที่	ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	1	578.91	1472569.061	-.075	.992
2	2	584.45	1468916.538	-.169	.992
2	3	584.59	1468849.753	-.134	.992
2	4	584.80	1468726.372	-.048	.992
2	5	584.21	1468942.548	-.175	.992
2	6	581.27	1426404.294	.970	.991
2	7	581.48	1426393.461	.968	.991
2	8	584.20	1468960.998	-.157	.992
2	9	580.86	1426838.722	.965	.991
2	10	580.98	1426522.734	.971	.991
2	11	581.09	1426616.584	.967	.991
2	12	580.73	1426676.108	.969	.991
2	13	581.23	1426513.683	.968	.991
2	14	577.70	1428935.601	.653	.991
2	15	581.87	1426027.725	.972	.991
2	16	581.87	1426156.018	.970	.991
2	17	581.70	1426150.638	.972	.991
2	18	574.88	1419458.828	.669	.991
2	19	578.52	1417589.453	.838	.991
2	20	578.23	1417727.788	.839	.991
2	21	578.05	1417848.174	.838	.991
2	22	578.27	1417713.990	.838	.991
2	23	574.80	1419899.168	.664	.991
2	24	577.89	1417972.932	.837	.991
2	25	578.12	1417822.422	.837	.991
2	26	574.20	1420025.872	.667	.991

ส่วนที่	ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2	27	577.84	1417971.409	.838	.991
2	28	577.41	1418175.816	.839	.991
2	29	578.09	1417756.611	.839	.991
2	30	578.12	1417753.198	.839	.991
2	31	577.80	1417954.286	.839	.991
2	32	577.73	1417989.511	.839	.991
2	33	578.05	1417832.213	.838	.991
2	34	581.41	1426344.193	.970	.991
2	35	581.27	1426520.146	.967	.991
2	36	580.87	1426571.944	.971	.991
2	37	580.91	1426687.322	.968	.991
2	38	580.98	1426552.738	.970	.991
2	39	580.55	1426770.456	.970	.991
2	40	580.48	1426918.237	.967	.991
2	41	580.95	1426521.216	.970	.991
2	42	581.12	1426492.352	.969	.991
2	43	581.20	1426457.365	.970	.991
2	44	581.16	1426463.563	.969	.991
2	45	581.45	1426312.273	.970	.991
2	46	581.02	1426531.441	.970	.991
3	1	581.87	1426248.720	.967	.991
3	2	581.45	1426506.121	.966	.991
3	3	581.34	1426350.541	.970	.991
3	4	584.91	1467849.287	.297	.992
3	5	584.98	1469547.038	-.349	.992
3	6	584.80	1467919.627	.265	.992
3	7	581.48	1470033.383	-.040	.992

ส่วนที่	ข้อที่	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3	8	584.91	1468519.478	.031	.992
3	9	584.48	1467953.870	.216	.992
3	10	584.77	1467783.945	.264	.992
3	11	581.77	1426168.382	.968	.991
3	12	578.55	1428168.336	.659	.991
3	13	581.84	1426138.079	.969	.991
3	14	582.02	1426030.736	.969	.991
3	15	581.91	1426089.802	.969	.991
3	16	581.87	1425984.127	.972	.991
3	17	582.02	1425900.217	.973	.991
3	18	582.12	1425866.352	.972	.991
3	19	582.37	1425756.591	.972	.991
3	20	582.52	1425651.496	.973	.991
3	21	582.55	1425634.679	.973	.991
3	22	582.09	1425929.024	.971	.991
3	23	582.16	1425787.969	.974	.991
3	24	578.02	1427608.397	.673	.991
3	25	581.55	1426184.530	.971	.991
3	26	582.02	1425901.773	.973	.991
3	27	581.37	1426272.961	.970	.991
3	28	581.73	1426390.330	.963	.991
3	29	575.05	1430175.422	.517	.992
3	30	581.84	1426221.081	.967	.991
3	31	575.05	1428375.796	.542	.992
3	32	578.84	1426709.963	.681	.991
3	33	578.91	1426771.833	.680	.991
ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ					.991

การเปรียบเทียบระดับความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ในการเปรียบเทียบระดับความเครียดกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในส่วนที่ 2 ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนต่อการทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นำมาเปรียบเทียบกับระดับความเครียด โดยการใช้ F-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลดังตารางที่ ค.4

ตารางที่ ค.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ (N=90)

รายการ	จำแนกตามอายุ					
	≤30	31-40	41-50	> 50	เฉลี่ย	P-value
1.สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.39	3.23	3.09	3.15	3.19	.402
1.ขนาดตุ้ม/โต๊ะยามประจำการมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.93	3.70	3.43	3.73	3.63	.121
2.อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้กับงานมีความเหมาะสม	3.86	3.43	3.37	3.73	3.51	.118
3.เก้าอี้นั่งยามประจำการนั่งสบาย ไม่ปวดเมื่อย	2.86	3.00	2.91	2.64	2.90	.694
4. แสงสว่างในตุ้ม/โต๊ะยามประจำการมีเพียงพอในการทำงาน	3.57	3.03	2.80	2.64	2.98	.110
5.ตุ้มมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น เสียงดัง ความร้อน ความเย็น ความชื้น ฝุ่น แผลงพาหนะนำโรค ฯลฯ	2.71	3.00	2.94	3.00	2.93	.858
2.ลักษณะงาน	3.60	3.73	3.69	3.86	3.71	.473
6.ปริมาณงานมีความเหมาะสม	3.71	3.83	3.77	3.82	3.79	.925
7.งานที่ทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.57	4.00	3.80	4.09	3.87	.142
8.องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.93	4.03	3.74	3.91	3.89	.541
9.งานที่ทำประจำเป็นงานที่ทำหาย ไม่รู้สึกเบื่อ	3.50	3.63	3.86	3.91	3.73	.545
10.ไม่รู้สึกรัดอกกังวลในงาน ซึ่งต้องดูแลความปลอดภัยของนักศึกษา บุคลากรและทรัพย์สินขององค์กร	3.50	4.13	3.86	3.82	3.89	.170
11.ช่วงเวลาที่พักกลางวัน วันหยุด หรือวันพักผ่อนในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.71	3.67	3.69	4.00	3.72	.812

ตารางที่ ค.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ(ต่อ)

(N=90)

รายการ	จำแนกตามอายุ					เฉลี่ย	P-value
	≤30	31-40	41-50	> 50			
12.งานที่ทำอยู่สร้างแรงจูงใจได้ เช่นการทำงานในวันหยุดได้รับค่าแรงเพิ่มสองเท่า	3.93	4.23	4.26	4.09	4.18	.600	
13.งานเป็นงานอันตราย ไม่ปลอดภัย	2.93	2.30	2.57	3.27	2.62	.008*	
3.ค่าตอบแทนต่อการทำงาน	3.40	3.26	3.21	3.36	3.27	.819	
14.ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการครองชีพในเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.93	2.80	2.51	2.45	2.67	.379	
15.ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อปริมาณงาน	3.64	3.53	3.51	4.09	3.61	.220	
16.ทำงานเข้ากะแต่ละครั้งได้รับเงินค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.57	3.43	3.34	3.64	3.44	.672	
17.ได้รับเงินตอบแทนค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับปริมาณงาน	3.50	3.30	3.37	3.73	3.41	.585	
18.ได้รับค่าตอบแทนเป็นไปอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานนี้ในองค์กรอื่น	3.36	3.23	3.29	2.91	3.23	.620	
4.สวัสดิการ	3.61	3.21	3.26	3.07	3.28	.462	
19.มีสวัสดิการรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสม	3.86	3.47	3.71	3.64	3.64	.603	
20.มีสวัสดิการการชดเชยประกันชีวิต เมื่อได้รับอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม	3.79	3.13	3.17	2.73	3.20	.133	
21.สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก	3.79	3.30	3.09	3.00	3.26	.184	
22.หน่วยงานได้จัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนรับประทานอาหาร หรือห้องน้ำได้อย่างเหมาะสม	3.29	3.07	3.14	3.09	3.13	.957	
23.หน่วยงานได้จัดน้ำดื่มที่สะอาดเพียงพอ	3.36	3.10	3.20	2.91	3.16	.765	
5.ความมั่นคงของงาน	4.04	4.02	3.75	3.95	3.91	.409	
24.องค์กรมีความมั่นคง	4.07	3.83	3.29	3.18	3.58	.009*	
25.เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ควรมีการปลดพนักงาน	3.79	3.97	3.89	4.45	3.97	.419	
26.มั่นใจในตำแหน่งของตัวเอง	3.93	4.07	3.74	3.91	3.90	.491	

ตารางที่ ค.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ(ต่อ)

(N=90)

รายการ	จำแนกตามอายุ					เฉลี่ย	P-value
	≤30	31-40	41-50	> 50			
27.ภักดีต่อองค์กรตลอดเกษียณอายุงาน	4.36	4.20	4.09	4.27	4.19	.771	
6.ความก้าวหน้าในงาน	3.66	3.76	3.53	3.45	3.62	.554	
28.งานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นธรรม	3.43	3.63	3.37	3.27	3.46	.693	
29.การสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจน เหมาะสม	3.64	3.80	3.57	3.18	3.61	.363	
30.ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของงาน	3.79	3.83	3.63	3.55	3.71	.725	
31.องค์กรมีลักษณะงานที่ชัดเจน ทำให้ ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว	3.79	3.77	3.66	3.55	3.70	.835	
32.องค์กรมีดัชนีชี้วัด ผลสำเร็จ หรือ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.64	3.77	3.40	3.73	3.60	.291	
7.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.94	3.85	3.86	3.80	3.86	.714	
•ความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงาน	4.14	3.86	3.85	4.00	3.92	.647	
33.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ใน เรื่องงาน	3.93	3.60	3.43	3.45	3.57	.283	
34.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนรวมได้ในเรื่อง ส่วนตัว	4.07	3.83	3.71	3.27	3.76	.092	
35.สามารถรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ จากเพื่อนร่วมงานได้	4.07	4.03	4.14	3.73	4.04	.403	
36.สามารถทำหน้าที่แทน หรือปฏิบัติงานแทน เพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น	4.07	4.00	3.94	4.18	4.01	.802	
37.เพื่อนร่วมงานสามารถทำหน้าที่แทน หรือ ปฏิบัติงานแทนได้เมื่อไม่อยู่	4.00	3.83	3.74	4.18	3.87	.342	
38.ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี	4.36	4.00	4.09	4.18	4.11	.448	
39.เป็นมิตร มีน้ำใจและเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน ทุกคน	4.43	4.30	4.40	4.45	4.38	.881	

ตารางที่ ค.4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจำแนกตามอายุ(ต่อ)

(N=90)

รายการ	จำแนกตามอายุ					
	≤30	31-40	41-50	> 50	เฉลี่ย	P-value
40.ยินดีกับเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาได้เลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือนหรือถูกกล่าวชม	4.07	3.90	4.11	4.09	4.03	.793
•ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.64	3.63	3.63	3.55	3.62	.993
41.เมื่อมีปัญหาเรื่องงานสามารถปรึกษาหารือต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.71	3.83	3.74	3.91	3.79	.926
42.ได้รับความช่วยเหลือหรือขอคำปรึกษาในเรื่องส่วนตัวต่อผู้บังคับบัญชาได้	3.43	3.93	3.83	3.36	3.74	.154
43.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้	3.79	3.60	3.74	3.45	3.67	.808
44.ผู้บังคับบัญชาขอให้ชื่นชม ยกย่อง ชมเชยผลงานของบุคคลใต้บังคับบัญชาเมื่อบุคคลเหล่านั้นมีผลงานเด่น	3.86	3.63	3.77	3.64	3.72	.861
45.ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจ ดูแลบุคคลใต้บังคับบัญชาทุกคนเท่าเทียมกัน	2.36	2.13	1.86	3.00	2.17	.003*
46.ผู้บังคับบัญชาตัดสินปัญหาด้วยความเป็นธรรม	2.29	2.13	1.86	2.82	2.13	.012*
ภาพรวม	3.66	3.58	3.48	3.52	3.55	.714

*P<0.05

จากตารางที่ ค.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความเครียดจำแนกตามอายุของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยความเครียดไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน เมื่อพิจารณารายด้านไม่พบค่า P-value ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีความเครียดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ภาคผนวก ง

ข้อมูลจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและแผนภูมิแสดงจำนวนวันและ
จำนวนคนขาด ลางานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ตารางที่ ง.1 แสดงสรุปจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ปี 2560 – 2562 (อ้างอิงจากการจดบันทึกประจำของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ม.ค. 2560 – พ.ย. 2562)

ปี	เดือน	อุบัติเหตุ จราจร	ขโมย ทรัพย์สิน	ทำลาย ทรัพย์สิน	อาชญากรรม	ภัย ธรรมชาติ
2560	ม.ค.	3	0	0	0	0
	ก.พ.	4	0	0	0	0
	มี.ค.	6	0	0	0	1
	เม.ย.	4	0	0	0	0
	พ.ค.	8	4	1	0	0
	มิ.ย.	4	10	7	0	1
	ก.ค.	8	6	2	1	0
	ส.ค.	12	1	0	0	0
	ก.ย.	10	0	0	0	0
	ต.ค.	11	0	0	0	0
	พ.ย.	0	0	0	0	0
	ธ.ค.	6	0	0	0	0
	รวม		78	21	10	1
2561	ม.ค.	5	0	0	1	0
	ก.พ.	5	1	0	3	0
	มี.ค.	4	0	1	0	0
	เม.ย.	7	1	1	0	0
	พ.ค.	7	2	1	0	1
	มิ.ย.	5	1	0	0	0
	ก.ค.	0	0	0	0	0
	ส.ค.	0	0	0	0	0
	ก.ย.	6	0	0	0	0
	ต.ค.	0	0	0	0	0
	พ.ย.	0	0	0	0	0

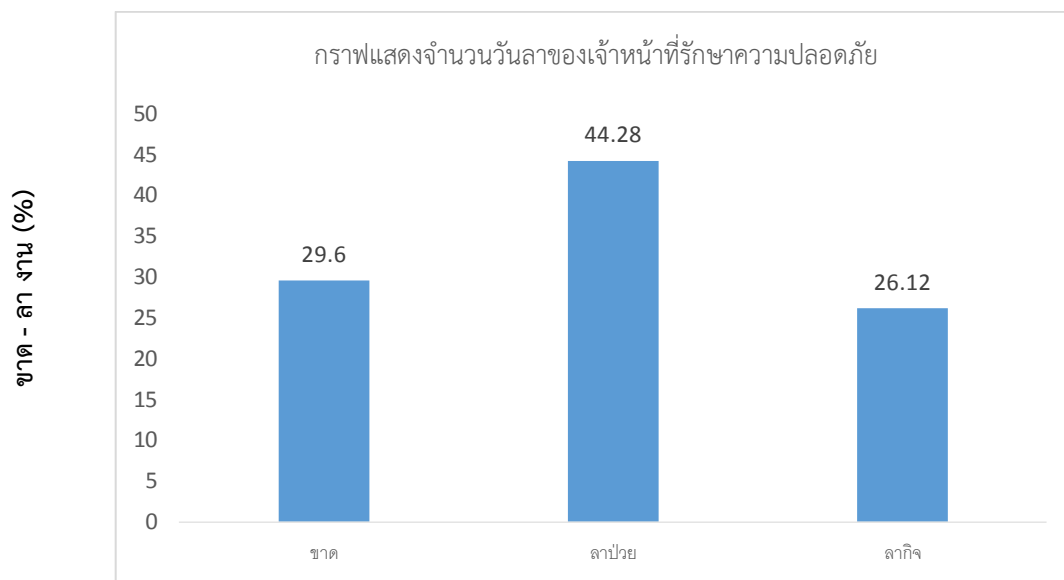
ปี	เดือน	อุบัติเหตุ จราจร	ขโมย ทรัพย์สิน	ทำลาย ทรัพย์สิน	อาชญากรรม	ภัย ธรรมชาติ
	ธ.ค.	9	0	1	1	0
	รวม	48	5	4	5	1
2562	ม.ค.	5	0	4	0	0
	ก.พ.	6	1	0	0	0
	มี.ค.	3	0	0	2	0
	เม.ย.	2	0	3	0	0
	พ.ค.	4	0	2	0	0
	มิ.ย.	4	0	1	0	0
	ก.ค.	2	0	2	1	0
	ส.ค.	0	0	0	0	0
	ก.ย.	2	1	1	0	0
	ต.ค.	6	0	0	1	0
	พ.ย.	1	0	1	0	0
		รวม	35	2	14	4

จากตาราง ง.1 แสดงสรุปจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ แบ่งเป็น 5 เหตุการณ์ ดังนี้

- อุบัติเหตุจราจร เช่น รถยนต์ชนวัว, ชนเสาเข็ม, ชนสุนัข, ชนต้นไม้, ชนเกาะกลาง, รถคว่ำ เป็นต้นรถจักรยานยนต์ชนวัว, ชนสุนัข, ชนจักรยานยนต์, ล้มเอง, ชนเกาะกลาง รถยนต์ชนจักรยานยนต์รถจักรยานยนต์ชนรถจักรยานยนต์
- การลักขโมยทรัพย์สิน เช่นขโมยเจลประคบร้อน, จักรยานยนต์, กระจุกวัดน้ำมัน จักรยานยนต์, หมูและลูกหมูในฟาร์มมหาวิทยาลัย, รถพ่วง 1 เครื่อง, เครื่องตัดหญ้า 3 เครื่อง, เครื่องตัดเหล็ก (ลูกหมู) 12 ตัว, ถังแก๊ส 1 ถัง, เครื่องซ่อม 1 ตัว, ตู้ไฟ, เงิน, โน้ตบุ๊ก, ปาล์มในฟาร์ม, สายยางขนาด 6 หุน, หัวสปริงเกอร์
- ทรัพย์สินถูกทำลาย เช่นรถถูกปากระຈ, ตีกีวจัยสุขภาพถูกปากระຈ, ปืนน้ำมันใน มวล.ถูกทุบทุญแจ, สายสัญญาณอินเทอร์เน็ต, วัวกินต้นไม้ ได้แก่ ต้นแวมมยุรา, แซะ, ประดู่ และหมาก, ปาล์มถูกทำลาย, กล้องวงจรปิดโดนปรับโดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นต้น

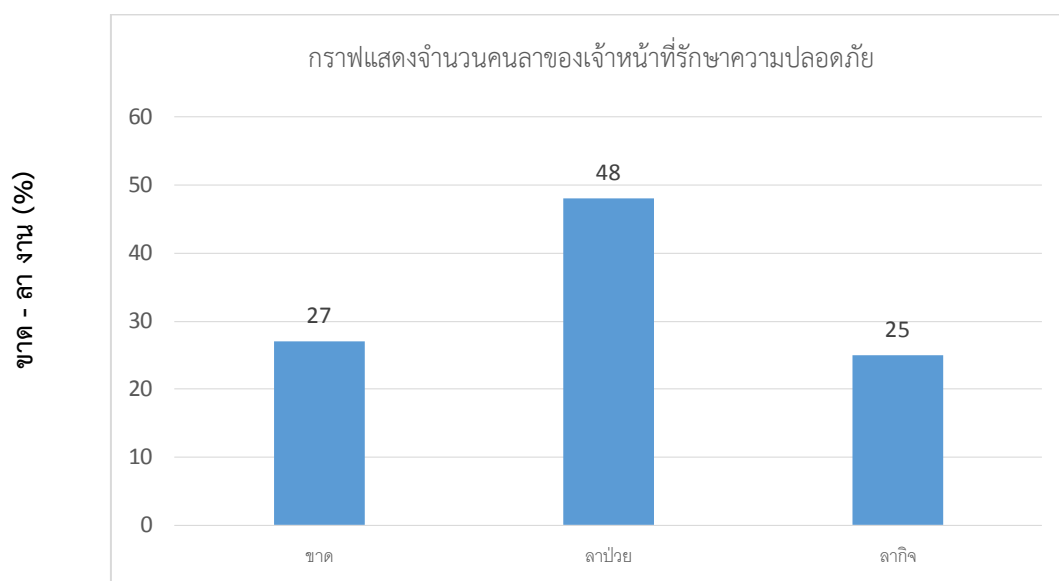
4. อาชญากรรม เช่น นักศึกษาโดนแทง, วัยรุ่นกระชากกระเป๋าและสร้อย, ทะเลาะวิวาทยิงกันเสียชีวิต, ทะเลาะวิวาทชกต่อย
5. ภัยธรรมชาติ/ความประมาท เช่น ไฟไหม้สายไฟจากการเผาขยะ, พายุฝนทำให้ต้นไม้หักทับรถยนต์ของพนักงาน, ไฟไหม้แอร์, ไฟฟ้าช็อตแม่แปลง เป็นต้น

แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนวันลาของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (เริ่มเดือนมกราคม – ธันวาคม 2562) อ้างอิงจากบันทึกการขาด-ลางานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



แผนภูมิที่ 1 แสดงจำนวนวันลาของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปี 2562

แผนภูมิที่ 2 แสดงจำนวนคนลาของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย (เริ่มเดือนมกราคม – ธันวาคม 2562) อ้างอิงจากบันทึกการขาด-ลางานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



แผนภูมิที่ 2 แสดงจำนวนคนลาของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปี 2562

ภาคผนวก จ

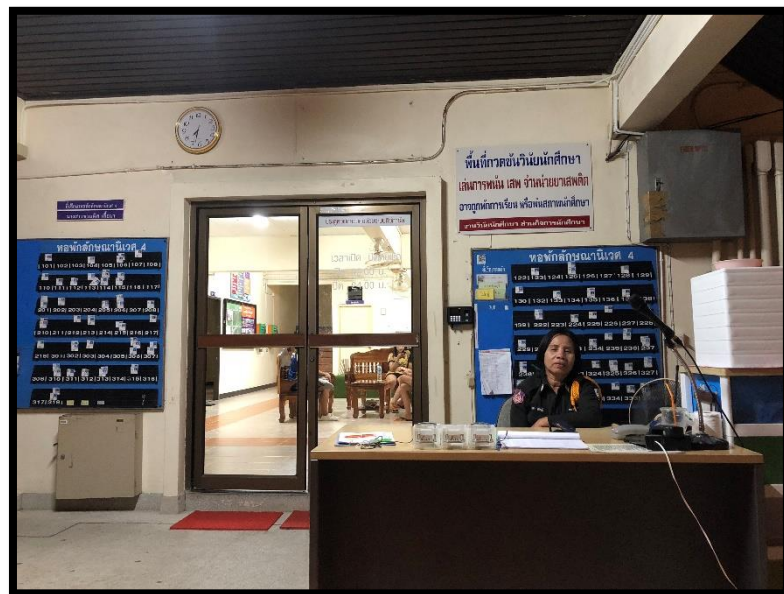
ประมวลภาพการลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย

จ.1 ภาพลักษณะป้อมยาม/โต๊ะยาม



ภาพที่ (จ.1.1) ป้อมตรวจบุคคลเข้า-ออก (โคกเหล็ก)

ภาพที่ (จ.1.2) ป้อมวलयนิवास



ภาพที่ (จ.1.3) โต๊ะยามหอพักนักศึกษาหญิง

จ.2 ภาพการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งหมด 10 ท่าน (สุ่ม)



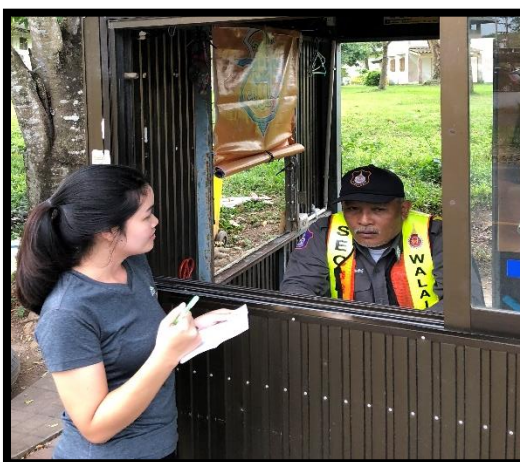
ภาพที่ (จ.2.1) อาคารศูนย์บรรณสารฯ

ภาพที่ (จ.2.2) อาคารวิชาการ



ภาพที่ (จ.2.3) อาคารศูนย์เครื่องมือฯ

ภาพที่ (จ.2.4) อาคารศูนย์เครื่องมือฯ



ภาพที่ (จ.2.5) จุดตรวจจลัสนิวาส

ภาพที่ (จ.2.6) จุดตรวจประตู



ภาพที่ (จ.2.7) หอพักนักศึกษาหญิง

ภาพที่ (จ.2.8) อาคารวิทยาศาสตร์การกีฬา



ภาพที่ (จ.2.9) จุดตรวจจโคกเหล็กภาพที่

(จ.2.10) จุดตรวจอาคารกิจกรรมนักศึกษา

ภาคผนวก ฉ

ใบรายงานผลการสอบเทียบเครื่องมือตรวจวัดสิ่งแฉดล้อม

INNOVATIVE INSTRUMENT CALIBRATION LAB
 INNOVATIVE INSTRUMENT CO., LTD. HEAD OFFICE
 7/139 MOO 13, SOI SUNTINAKORN 11 TAMBON BANG KAE0.
 AMPHOE BANG PHLI SAMUT PRAKAN PROVINCE 10540 THAILAND
 TEL: (66)0-2116-5860-1 FAX: (66)0-2116-7140



Certificate of Calibration

Customer
 Name : Walailak University
 Address : 222 Thaiburi, Thasala, Nakhonsithammarat 80160

Certificate No : 20-TPM-009
Request No : Req-2019-1232
Page : 1/2

Unit Under Calibration Details

Instrument Name : Area Heat Stress Monitor
Manufacturer : 3M
Model : QT-34
Serial Number : TEJ020005
Resolution : 0.1 °C
ID Number : -

Range Calibration : 30°C to 40°C
Type of Sensor : RTD
Sensor Diameter (mm) : 4.5
Calibration Position (mm) : 67.5
Instrument Status : Used

Calibration Environment and Details

Temperature : 23 °C ± 3 °C
Humidity : 55 %RH ± 15 %RH
Received Date : 13 Nov 2019
Calibrated Date : 10 Jan 2020

Calibration Procedure : In-house method CP-TPM-01 by Comparison with Standard Thermometer.

Reference Standard : Digital Thermometer with Sensor, Manufacturer: GINGO/GINGO, Model: GT11/ RTD100, SN: 08000057, ID: 02-TPM Which was calibrated on 17 Apr 2019, Calibration Certificate No. :PSL-T 467/62

Traceability : This Certificate is traceable to SI Unit through Photometry and Temperature Standard Laboratory, Industrial Metrology and Testing Service Centre, Thailand Institute of Scientific and Technological Research (TISTR), NSC-ONSAC Accreditation No.: Calibration 0015

Note

The reported uncertainty is based on standard uncertainty multiplied by the Coverage Factor $k=2$, providing a level of confidence approximately 95 %.

Approved By :

Mr. Pacit Mathavorn

Calibration Engineer Supervisor

Issue Date :

10 Jan 2020

INNOVATIVE INSTRUMENT CALIBRATION LAB
 INNOVATIVE INSTRUMENT CO., LTD. HEAD OFFICE
 7/139 MOO 13, SOI SUNTINAKORN 11 TAMBON BANG KAE0.
 AMPHOE BANG PHLI SAMUT PRAKAN PROVINCE 10540 THAILAND
 TEL: (66)0-2116-5860-1 FAX: (66)0-2116-7140

**Calibration Note**

UUC Adjustment : Not Adjust

Certificate No : 20-TPM-009

Request No : Req-2019-1232

Page : 2/2

Result of Calibration :

UUC Sensor	Standard Temperature (°C)	UUC Reading (°C)	Correction (°C)	Uncertainty (±°C)
WET	30.003	30.2	- 0.2	0.14
	35.003	35.2	- 0.2	0.14
	40.003	40.1	- 0.1	0.14
DRY	30.003	30.2	- 0.2	0.14
	35.003	35.2	- 0.2	0.14
	40.005	40.2	- 0.2	0.14
GLOBE	30.004	30.2	- 0.2	0.14
	35.002	35.2	- 0.2	0.14
	40.003	40.2	- 0.2	0.14

End of Certificate

Calibrated By :

Mr. Noppadon Luangart

The results related only to the item calibrated. The certificate shall not be reproduced except in full, without written approval of the Innovative Instrument Co., Ltd.

FM-708-TPM-01 Rev.00 Issue date 01/07/19



วว-TISTR



กรม-ส.ม.ช.-ม.ช. 17025

สอบเทียบ 0037

สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ ศทท. พอ.บป. 73/0362

รายงานผลการสอบเทียบ

ชื่อผู้ขอบริการ : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ที่อยู่ : 222 ถนนมหาวิทยาลัย หมู่ 10 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

สอบเทียบที่ : ห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศูนย์ทดสอบและมาตรวิทยา

: นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซอย 1 ถนนสุขุมวิท อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280

เครื่องมือที่ทำการสอบเทียบ :

ประเภท : Precision Acoustic Calibrator

ผู้ผลิต : Larson Davis

แบบ : CAL 150

หมายเลขเครื่อง : 5164

สภาวะแวดล้อม :

อุณหภูมิ : $(23 \pm 3) ^\circ\text{C}$ ความชื้นสัมพัทธ์ : $(50 \pm 15) \%$ ความดันบรรยากาศ : $(101.325 \pm 1.500) \text{ kPa}$

เครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ : 1. Digital Function Synthesizer NF Electronic DF-193A S/N 122037.

2. Measuring Amplifier Bruel&Kjaer 2636 S/N 1537484.

3. Programmable Attenuator Tamagawa TPA-303A S/N OF 2214.

4. Digital Multimeter Agilent 34401A S/N MY44005560.

5. Pressure Transmitter Vaisala PTB202AD S/N T0650001.

6. Audio Analyzer Keithley 2015-P S/N 4106495.

7. Condenser Microphone B&K 4180 S/N 2889871.

วิธีการสอบเทียบ : CP.SC.02(By determination of the absolute value of the calibrator or pistonphone output using a calibrated microphone and the insert voltage method.)

เครื่องมือนี้ได้รับการสอบเทียบกับเครื่องมือมาตรฐานของห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอบกลับไปยังระบบหน่วยวัดระหว่างประเทศ (SI Units) โดย

- สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ข้อมูลในการสอบเทียบมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ โดยค่าความไม่แน่นอนในที่นี้ใช้อ้างอิง ณ ตำแหน่งที่ทำการวัดเท่านั้น

วันที่รับเครื่อง : 18 มี.ค. 2562

วันที่สอบเทียบ : 26 มี.ค. 2562

1 / 3

พ.ร.ก.

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทม. ฟอ.บป. 73/0362

ค่าความไม่แน่นอนค่านวมที่ค่า Coverage Factor k เท่ากับ 2 และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยประมาณ

Nominal Output of Unit Under Test = 94 dB re 20 μ Pa at 1000 Hz

Acoustic Output in dB re 20 μ Pa, Corrected to Reference Conditions : 101.325 kPa, 23.0 °C and 50 %RH

1. Sound Pressure Level

Standard Microphone Type	Sound Pressure Level			
	Measured Sound Pressure Level (dB)	Deviated value (dB)	Uncertainty (dB)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	93.78	-0.22	± 0.10	± 0.75 dB

2. Frequency

Standard Microphone Type	Frequency			
	Measured Frequency (Hz)	Deviated value (Hz)	Uncertainty (Hz)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	1000.1	0.1	± 1.5	$\pm 2.0\%$

3. Total distortion

Standard Microphone Type	Total distortion		
	Measured Total distortion (%)	Uncertainty (%)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	2.36	± 0.55	$\pm 4.0\%$

หมายเหตุ :

1. ไม่มีการปรับเทียบ
2. ค่าที่วัด ได้ไม่รวมค่าแก๊วที่เกิดจาก calibrator pressure
3. ค่าที่วัด ได้รวมค่าแก๊วที่เกิดจาก microphone volume มีค่า 0.26 dB ตามที่กำหนดในคู่มือ

วว. TISTR

วันที่สอบเทียบ : 26 มี.ค. 2562

2 / 3

๗๗

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณชนต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumatee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอปริกาที่ 21-62/0422

ที่ ศทม. ฟอ.บป. 73/0362

Nominal Output of Unit Under Test = 114 dB re 20µPa at 1000 Hz

Acoustic Output in dB re 20µPa , Corrected to Reference Conditions : 101.325 kPa , 23.0 °C and 50 %RH

1. Sound Pressure Level

Standard Microphone Type	Sound Pressure Level			
	Measured Sound Pressure Level (dB)	Deviated value (dB)	Uncertainty (dB)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	113.81	-0.19	± 0.10	±0.75 dB

2. Frequency

Standard Microphone Type	Frequency			
	Measured Frequency (Hz)	Deviated value (Hz)	Uncertainty (Hz)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	1000.1	0.1	± 1.5	±2.0%

3. Total distortion

Standard Microphone Type	Total distortion		
	Measured Total distortion (%)	Uncertainty (%)	Tolerance limit IEC60942:2003 Class 2
1/2 inch B&K 4180	0.49	± 0.50	±4.0%

- หมายเหตุ :
1. ไม่มีการปรับเทียบ
 2. ค่าที่วัด ได้ไม่รวมค่าแก้ไขที่เกิดจาก calibrator pressure
 3. ค่าที่วัด ได้รวมค่าแก้ไขที่เกิดจาก microphone volume มีค่า 0.26 dB ตามที่กำหนดในคู่มือ

ผู้สอบเทียบ :
(นายทวีเกียรติ อิมสารานู)

ผู้รับรอง :
(นางสาววิมลศรีพรกุล รัชชชโยธิน)

วันที่สอบเทียบ : 26 มี.ค. 2562
วันที่ออก : 27 มี.ค. 2562

ห้องปฏิบัติการมาตรฐานฟิสิกส์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
ศูนย์ทดสอบและมาตรวิทยา
หมายเลขอ้างอิง : 2011262031801252002 3 / 3

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงาน/ห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอมือทอง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทท. ฟอ.บป. 72/0362

รายงานผลการสอบเทียบ

ชื่อผู้ขอบริการ : มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ที่อยู่ : 222 ถนนมหาวิทยาลัยวลัย หมู่ 10 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

สอบเทียบที่ : ห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ศูนย์ทดสอบและมาตรฐาน
นิคมอุตสาหกรรมบางปู ซ.1 ถ.สุขุมวิท อ.เมือง จ.สมุทรปราการ 10280

เครื่องมือทำการสอบเทียบ :

สภาวะแวดล้อม :

ประเภท : Sound Level Meter

อุณหภูมิ : $(23 \pm 3) ^\circ\text{C}$

ผู้ผลิต : Larson Davis

ความชื้นสัมพัทธ์ : $(50 \pm 15) \%$

แบบ : LxT2

ความดันบรรยากาศ : $(101.325 \pm 1.5) \text{ kPa}$

หมายเลขเครื่อง : 0002183

หมายเลขไมโครโฟน : PCB Type375B02 No. 010099

หมายเลขปริแอมป์ : PCB Type PRMLxT2B No. 056069

เครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ :

1. Band Pass Filter Stanford Research Systems SR 650 S/N 28712;
2. Condenser Microphone Brüel&Kjær 4180 S/N 2889871;
3. Decade Attenuator Ando AL-205 S/N 00464602;
4. Function/Arbitrary Waveform Generator Agilent 33220A S/N MY44042668;
5. Digital Function Synthesizer NF Electronic Instruments DF-193A S/N 122037;
6. Digital Multimeter Fluke 8520A S/N 4985007;
7. Pistonphone Rion NC-72 S/N 00402446;
8. Measuring Amplifier Brüel&Kjær 2636 S/N 1537484;
9. Power Amplifier Brüel&Kjær 2706 S/N 1517650;

วันที่รับเครื่อง : 18 มี.ค. 2562

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

1 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดถ่ายหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th

FM.BL.MTC.001 Rev.3



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทม. ฟอ.บป. 72/0362

10. Speaker Tannoy Limited, Great Britain British Patent No. 215300;
11. Digital Multimeter Agilent 34401A S/N MY44005560; and
12. Programmable Attenuator Tamagawa TPA-303A S/N 2212.

วิธีการสอบเทียบ :

เครื่องมือนี้ได้รับการสอบเทียบด้วยวิธีการสอบเทียบ CP.SM.02 และ CP.SM.04 ซึ่งอาศัยพื้นฐานมาตรฐาน IEC 61672-3 Electroacoustics - Sound Level Meters - Part 3 : Periodic tests (2006) วิธีการสอบเทียบ CP.SM.02 เป็นการทดสอบปริมาณค่าไฟฟ้าด้วยวิธีวัดโดยตรง ส่วนวิธีการสอบเทียบ CP.SM.04 เป็นการทดสอบปริมาณค่าเสียงด้วยวิธีการเปรียบเทียบภายในห้องไร้เสียงสะท้อน

เครื่องมือนี้ได้รับการสอบเทียบกับเครื่องมือมาตรฐานของห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางไฟฟ้า และ อิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งสอดคล้องไปยังระบบหน่วยวัดระหว่างประเทศ (SI Units) โดยสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

ข้อมูลในการสอบเทียบมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ โดยค่าความไม่แน่นอนในที่นี้ใช้อย่างอิง ณ ตำแหน่งที่ทำการวัดเท่านั้น

ค่าความไม่แน่นอนคำนวณที่ค่า Coverage Factor k เท่ากับ 2 และระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยประมาณ

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

2 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ชอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทม. ฟอ.บป. 72/0362

1. Absolute Sensitivity

Reference Acoustic Signal (dB)	Unit Under Test			Tolerance Limit Class 2 (±dB)	
	Measured Value (dB)		Deviation (dB)		Uncertainty (±dB)
	Before adjust	After adjust			
113.99	114.1	114.0	0.0	0.30	

หมายเหตุ: ภายหลังจากการปรับ external calibration อย่างเหมาะสมแล้ว internal calibration แสดงค่า 114.0 dB
เมื่อมีการกดปุ่ม CAL key

2. Self-generated noise

2.1 Normal test

Measured value (dB)	Uncertainty (±dB)
28.0	0.10

2.2 The microphone of the sound level meter was replaced by electrical signal input device.

Frequency Weighting	Measured Value (dB)	Uncertainty (±dB)
A-Weighting	27.5	0.10
C-Weighting	27.1	0.10
Flat	32.9	0.10

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

3 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดถ่ายหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงาน/ห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอมือทอง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทท. ฟอ.บป. 72/0362

3. Acoustical signal test of frequency weightings

Frequency (Hz)	Deviation from response curve			Uncertainty (±dB)	Tolerance Limits Class 2 (±dB)
	C-weighting (dB)	A-weighting (dB)	Flat (dB)		
125	0.6	0.7	0.6	0.40	2.0
1 000	-0.1	-0.3	-0.1	0.40	1.4
4 000	-1.1	-1.0	-1.1	0.40	3.6

4. Electrical signal test of frequency weightings

Frequency (Hz)	Deviation from response curve			Uncertainty (±dB)	Tolerance Limits Class 2 (±dB)
	C-weighting (dB)	A-weighting (dB)	Flat (dB)		
63	0.0	0.0	0.0	0.20	2.5
125	0.1	0.0	0.0	0.20	2.0
250	0.0	0.0	0.0	0.20	1.9
500	0.0	0.0	0.0	0.20	1.9
1 000	0.0	0.0	0.0	0.20	1.4
2 000	0.1	0.0	0.0	0.20	2.6
4 000	0.0	0.0	0.0	0.20	3.6
8 000	0.0	0.0	0.0	0.20	5.6

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

4 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าราชการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงาน/ห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอมือทอง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทท. ฟอ.บป. 72/0362

5. Frequency and time weightings at 1 kHz

5.1 Frequency weightings at 1 kHz

Frequency Weighting	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
A-weighting	114.0	0.0	0.20	0.4
C-weighting	114.0	0.0	0.20	0.4
Flat	114.0	0.0	0.20	0.4

5.2 Time weightings at 1 kHz

Frequency Weighting	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
Fast	114.0	0.0	0.20	0.3
Slow	114.0	0.0	0.20	0.3
Leq	114.0	0.0	0.20	0.3

6. Level linearity on the reference level range

Anticipated Value (dB)	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
140	139.9	-0.1	0.30	1.4
139	139.0	0.0	0.30	1.4
134	134.0	0.0	0.30	1.4
129	129.0	0.0	0.30	1.4

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

5 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอรับการที่ 21-62/0422

ที่ สทท. ฟอ.บป. 72/0362

6. Level linearity on the reference level range (continue)

Anticipated Value (dB)	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
124	124.0	0.0	0.30	1.4
119	119.0	0.0	0.30	1.4
114	114.0	0.0	0.30	1.4
109	109.0	0.0	0.30	1.4
104	104.0	0.0	0.30	1.4
99	99.0	0.0	0.30	1.4
94	94.0	0.0	0.30	1.4
89	89.0	0.0	0.30	1.4
84	84.0	0.0	0.30	1.4
79	79.0	0.0	0.30	1.4
74	74.0	0.0	0.30	1.4
69	69.0	0.0	0.30	1.4
64	63.9	-0.1	0.30	1.4
59	59.0	0.0	0.30	1.4
54	53.9	-0.1	0.30	1.4
49	49.0	0.0	0.30	1.4
44	44.0	0.0	0.30	1.4
39	39.3	0.3	0.30	1.4

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

6 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี
การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BLMTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลำลูกกา
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpaigtistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ชอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอมือทอง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอบริการที่ 21-62/0422

ที่ สทม. ฟอ.บป. 72/0362

7. Level linearity including the level range control

Range	Anticipated Value (dB)	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
40-140	135	135.0	0.0	0.30	1.4

8. Tone burst response

Time Weighting	Toneburst Duration, Tb (ms)	Measured Value (dB)	Deviated Value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (dB)
Fast	200	136.0	0.0	0.20	\pm 1.3
	2	118.9	-0.1	0.20	+1.3; -2.8
	0.25	109.7	-0.3	0.20	+1.8; -5.3
Slow	200	129.5	-0.1	0.20	\pm 1.3
	2	109.9	-0.1	0.20	+1.3; -5.3
SEL	200	130.0	0.0	0.20	\pm 1.3
	2	110.1	0.1	0.20	+1.3; -2.8
	0.25	100.9	-0.1	0.20	+1.8; -5.3

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

7 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล้วแต่กรณี การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดลอกหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th



สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.)

คำขอรับบริการที่ 21-62/0422

ที่ ตทท. ฟอ.บป. 72/0362

9. Peak C sound level

Number of cycles in test signal	Anticipated value (dB)	Measured value (dB)	Deviated value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance limits Class 2 (\pm dB)
Complete cycle	135.4	134.8	-0.6	0.20	2.4
Positive half cycle	134.4	134.1	-0.3	0.20	1.4
Negative half cycle	134.4	134.1	-0.3	0.20	1.4

10. Overload indication

Measured value (dB)		Deviated value (dB)	Uncertainty (\pm dB)	Tolerance Limits Class 2 (\pm dB)
Positive one-half cycle	Negative one-half cycle			
139.1	139.2	-0.1	0.30	1.8

ผู้สอบเทียบ :

(นายคมกฤษ เลาหศิริ)

ผู้รับรอง :



(นาย) (นางสาว) (นาง) (นางเอก) (นายเอก)

ตำแหน่งผู้สอบเทียบ

ห้องปฏิบัติการมาตรฐานทางไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

ศูนย์ทดสอบและมาตรวิทยา

หมายเลขอ้างอิง : 2011262031801252001

วันที่สอบเทียบ : 25-27 มี.ค. 2562

วันที่ออก : 28 มี.ค. 2562

8 / 8

รายงานผลการทดสอบ/ใบรับรองการสอบเทียบนี้มีผลเฉพาะกับตัวอย่างที่นำมาทดสอบ หรือ สอบเทียบเท่านั้น แล่นแต่กรณี การนำรายงานผล/ใบรับรองนี้ไปโฆษณาและการคัดถ่ายหรือการนำผลบางส่วนไปเผยแพร่ต่อสาธารณะต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าการ วว.

FM.BL.MTC.001 Rev.3

สำนักงานใหญ่
35 หมู่ 3 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120
โทรศัพท์ (66) 0 2577 9000
โทรสาร (66) 0 2577 9009
E-mail : rumpai@tistr.or.th Website : www.tistr.or.th

สำนักงานห้องปฏิบัติการ
ซอย 1C นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถนนสุขุมวิท
ตำบลแพรกษา อำเภอมือ่ง จังหวัดสมุทรปราการ 10280
โทรศัพท์ (66) 0 2323 1672-80 ต่อ 115, 116
โทรสาร (66) 0 2323 9165
E-mail : mtc@tistr.or.th

สำนักงาน
196 ถนนพหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทรศัพท์ (66) 0 2579 1121-30 ต่อ 5219,5225,5217
โทรสาร (66) 0 2579 8592
E-mail : sumalee@tistr.or.th


INTERNATIONAL TESTING SERVICE CO., LTD

 1213/388 Ladprao 94 Ladprao Rd. Wangtonglang Bangkok 10310
 Tel 0-2559-2095 Fax 0-2559-2096

 E-mail : sale@itest-lab.com web site : www.itest-lab.com


CALIBRATION CERTIFICATE

Issued date : 4 February 2019

 Client Name : **WALAILAK UNIVERSITY.**

Address : 222 Thaiburi, Thasala, Nakhonsithammarat 80160.

 Request No : **C-1901 - 085**

 Laboratory No.: **CAL - 085**

Date of Request : 30 January 2019.

Date of Calibration : 1 February 2019.

1. Unit Under Calibration (UUC) :
Nomenclature : Digital Light Meter

Serial No. : Q 584924

Maker : Extech

Model : 407026

2. Place of Calibration : Photometry Standard Laboratory, INTERNATIONAL TESTING SERVICE CO., LTD.

3. Range of Calibration : 1 Range

4. Condition of Laboratory : Ambient temperature : (25 ± 2) °C and relative humidity (60 ± 20) %.

5. Reference Standard : Standard Tungsten Halogen Lamp , Serial No.: 504007, which was calibrated on 8 October 2018, can be traceable to International System of Unit (SI) through Electrical and Electronics Institute Foundation for Industrial development, Certificate No.: 0248 LI18.

6. Support Equipment :

1. Photometric bench , 6.3 meter long.
2. DC. power supply, Serial No.: EJ 19A 009, Model : GPR-25H 300 , Maker : GW INSTEK.
3. Digital Multimeter , Model : 34401A , S/N : MY44011212 and MY44011215.
4. Foot Candle / Lux Meter , Model : 407026, S/N : Q 558437, Maker : EXTECH.

7. Calibration Procedure :

 The measurement was done in accordance with WI-CP-01. The reported uncertainty is based on a standard uncertainty multiplied by a coverage factor $k = 2$, providing a level of confidence of approximately 95 %.

Page 1 of 2

 The Results shown in this certification report refer only to the equipment(s) calibrated unless otherwise stated
 This Calibration Certificate cannot be reproduced, except in full, without permission of company.



INTERNATIONAL TESTING SERVICE CO., LTD

 1213/388 Ladprao 94 Ladprao Rd. Wangtonglang Bangkok 10310
 Tel 0-2559-2095 Fax 0-2559-2096

 E-mail : sale@itest-lab.com web site : www.itest-lab.com

 Request No : **C-1901 - 085**

Serial No.: Q 584924

 Laboratory No.: **CAL - 085**
Results :

UUC Range	Standard (lx)	UUC Reading (lx)		Correction (lx)	Uncertainty of Measurement (± lx)
		Before adjust	After adjust		
2000	0	0	0	0	0.6
	100	87	101	- 1	1.4 % of Reading
	500	428	501	- 1	
	1000	851	999	+ 1	
	1500	1273	1495	+ 5	
	2000	1690	1986	+ 14	

Note: Zero adjust before used.

Calibration result approved by

 (Mr. Uttana Tholueng)

 Approved on behalf of
 International Testing Service Co., Ltd

 (Mr. Pichit Vivat-Anant)
 Managing Director

Page 2 of 2

 The Results shown in this certification report refer only to the equipment(s) calibrated unless otherwise stated
 This Calibration Certificate cannot be reproduced, except in full, without permission of company.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	รัตนา จันทร์นาม	
วัน เดือน ปีเกิด	24 พฤษภาคม 2532	
ปีที่สำเร็จการศึกษา	วุฒิกการศึกษา	สถาบันศึกษา
2554	วิทยาศาสตรบัณฑิต	คณะวิทยาศาสตร์ (สาขาเคมี) มหาวิทยาลัยทักษิณ
สถานที่ทำงาน	ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	